



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y la productividad en el docente
de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima**

Cercado – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Katherine Huiza Alvarez

ASESORA:

Dr. Nancy Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Mg. Patricia Bejarano Alvarez
Secretario

Dra. Nancy Cuenca Robles
Vocal

Dedicatoria

A Dios que protege cada paso que doy.
A mi esposo Ronal y mis hijos Avril y Evans, que son mi motivación y fortaleza para seguir con nuevos retos, y cumplir mis objetivos, que me ayuden a ser una mejor profesional y madre.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento especial a los asesores la Dra. Nancy Cuenca y Dra. Jessica Palacios por la ayuda para seguir con la investigación, a los docentes, directivos de las instituciones que han colaborado en la ejecución de la investigación.

A mi familia, mi esposo e hijos quienes supieron transmitirme confianza y fortaleza para mantenerme firme en mis propósitos, mis padres, suegros, hermanos, cuñados por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 30 de junio de 2017

Declaración de autoría

Yo, Katherine Huiza Álvarez, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017”, presentado en 134 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de setiembre de 2017

.....

Firma

Katherine Huiza Alvarez

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la Escuela de posgrado la investigación titulada:

Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la educación. Esta investigación correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Se considera que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad en la administración educativa. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte contiene antecedentes nacionales e internacionales y el marco metodológico, la tercera parte señala los resultados, en la cuarta sección se encuentra la discusión, en la quinta sección se encuentran las conclusiones, en la sexta sección se presenta las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias y los anexos.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos	49
II. MÉTODO	51
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, operacionalización	53
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Método de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
III. RESULTADOS	63
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES	86
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	95

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa	54
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable productividad	55
Tabla 3 Distribución de la población	55
Tabla 4 Distribución de la muestra	56
Tabla 5 Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos	58
Tabla 6 Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión administrativa	59
Tabla 7 Escalas y baremos de la variable gestión administrativa	59
Tabla 8 Validez de contenido del instrumento de productividad por juicio de expertos	60
Tabla 9 Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad	60
Tabla 10 Escalas y baremos de la variable la productividad	61
Tabla 11 Niveles de la variable gestión administrativa	64
Tabla 12 Niveles de la dimensión planificación	65
Tabla 13 Niveles de la dimensión organización	66
Tabla 14 Niveles de la dimensión dirección	67
Tabla 15 Niveles de la dimensión control	68
Tabla 16 Niveles de la variable productividad	69
Tabla 17 Niveles de la dimensión factores higiénicos	70
Tabla 18 Niveles de la dimensión factores motivacionales	71
Tabla 19 Significancia entre gestión administrativa y la productividad	72
Tabla 20 Significancia entre la planificación y la productividad	73
Tabla 21 Significancia entre la organización y la productividad	74
Tabla 22 Significancia entre dirección y la productividad	75
Tabla 23 Significancia entre el control y la productividad	76

Índice de figuras

	Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional 53
Figura 2	Niveles de la variable gestión administrativa 64
Figura 3	Niveles de la dimensión planificación 65
Figura 4	Niveles de la dimensión organización 66
Figura 5	Niveles de la dimensión dirección 67
Figura 6	Niveles de la dimensión control 68
Figura 7	Niveles de la variable productividad 69
Figura 8	Niveles de la dimensión factores higiénicos 70
Figura 9	Niveles de la dimensión factores motivacionales 71

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada: Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017, cuyo objetivo general de investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, el tipo fue básico, el alcance fue correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 100 docentes de las tres instituciones educativas de la RED 1, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 80 docentes de tres instituciones educativas públicas de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión administrativa y productividad en el docente; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis de la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,740$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad, docente

Abstract

The following is a summary of the research entitled: Administrative Management and Teaching Productivity of the Network Institutions 1 - UGEL 03 Lima Cercado - 2017, whose general objective of research was to determine the relationship between administrative management and teacher productivity the institutions of the network 1 - UGEL 03 Lima Cercado - 2017

The research was quantitative approach of hypothetical deductive method, the type was basic, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 100 teachers from the three educational institutions of Network 1, sampling was stratified probabilistic, and the sample was 80 teachers from the three public educational institutions of the Network 1 - UGEL 03 Lima Cercado. To collect the data, the instruments of the variable Administrative management and teacher productivity were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.740$, interpreted as a high relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the hypothesis is rejected Null therefore the results indicate that there is a significant relationship between the administrative management variable and teacher productivity of the educational institutions of the network 01 UGEL 03, Lima fenced - 2017

Key words: Administrative management, productivity, teacher

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones educativas se encuentran inmersas en entornos competitivos donde las fronteras han desaparecido, se ha observado que la información es acumulada fácilmente y puede ser transmitida al mismo tiempo que es producida, entonces; la gestión administrativa es la conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro e implica la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones y en ella se está observando limitaciones que no posibilitan una adecuada productividad de los docentes.

A nivel mundial se han realizado diversas investigaciones que evidencian problemas en la gestión administrativa vinculada a la productividad en el docente; como en México, la investigación de Pérez (2010) sobre Administración y gestión educativa, en donde encontró niveles bajos de gestión administrativa en el sector educativo; así mismo, García y Falcón (2009) en la investigación sobre Gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada en Baja California, hacen referencia a la variedad de factores involucrados tanto en la calidad educativa como en la gestión administrativa escolar, pareciendo la conjunción de ambas variables interminable, sin embargo, su relación se muestra claramente al conocer el espacio de influencia en el trabajo de gestión administrativa del director en las actividades que realizan los docentes en la escuela.

Por otro lado, en Venezuela, Machado y Allison, (1996) encontraron que en el tema de la productividad en el docente en América Latina la producción del conocimiento científico, no alcanza al 1% del total Mundial, esto resalta que la relación en cuanto que la calidad de la formación académica del docente se relaciona con la productividad en el docente, y esto se ve reflejado en la poca producción de conocimiento en América latina.

A nivel nacional los docentes de muchas instituciones educativas públicas y privadas han informado que la gestión administrativa realizada por los directivos

presenta muchas limitaciones que no posibilitan que los docentes puedan realizar una buena productividad laboral que es tan necesario para garantizar el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales plasmados en los Proyectos Educativos de las Instituciones.

En Lima, Calderón y Flores (2015) mencionaron que en las instituciones educativas persisten los problemas en la gestión administrativa, porque todavía no se entiende que dichos procesos se construyen de manera colectiva (respetando y aceptando los aportes de toda la comunidad educativa) y no se entiende tampoco que la misión no solo es responsabilidad de la parte directiva sino de toda la comunidad educativa de una institución (p. 19).

Además, para Calderón y Flores (2015) los teóricos resaltan la importancia de la existencia de un buen planeamiento, organización, integración, dirección y control dentro de las instituciones, para su correcto desempeño .A consecuencia de la existencia de todo lo mencionado el logro de los objetivos que persiguen las instituciones en general; está garantizado, por todo ello la importancia de adentrarnos en el conocimiento del presente tema.

En la RED 1 de Lima Cercado se ha percibido que la gestión administrativa presenta dificultades, en las etapas de planificación, organización, la dirección del sistema de control, racionalización y optimización de los recursos de las instituciones educativas y que repercuten en la productividad de los docentes en los factores higiénicos que se visualiza en las condiciones de trabajo, en la relación que con sus directivos y relaciones con otros colegas y también se visualiza dificultades en los factores motivacionales como es la utilización plena de las habilidades o potencialidades que presentan los docentes de las instituciones educativas.

En tal sentido la presente investigación está orientada a determinar la relación de gestión administrativa y productividad en el docente.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Hidalgo (2016) en su investigación titulada *La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014*, tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” en la imagen institucional. La investigación fue de campo, no experimental, con una muestra de 744 sujetos. Se concluyó: La gestión administrativa del Colegio Jatari Unancha, se basa en el Plan Educativo Institucional que es elaborada con la participación del personal, docentes y padres de familia ya que ellos aportan al crecimiento institucional con sus opiniones, trabajo y especialmente considerando que la institución educativa tiene una modalidad diferente de trabajo en el cual todos los esfuerzos se encaminan al mejoramiento de la educación.

Gamba (2015) en su investigación titulada *La motivación y su relación con la productividad laboral*, tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación y la productividad. Por conveniencia se optó por una muestra no probabilística que quedó conformada por 30 sujetos, a los cuales se le aplicó una encuesta con escala tipo Likert ordinal. El resultado es una correlación moderado entre las dos variables. Los factores de productividad más destacados son los que se respetan los estándares establecidos dentro de la institución y el personal desempeña las actividades de acuerdo a su preparación. Para la motivación encontramos que el ambiente de trabajo es ideal para desarrollar las tareas, así como también encontramos que la retroalimentación de cómo realizan su trabajo, entre los directivos con quienes desempeñan el trabajo es bastante sana. Se concluyó que la institución tiene una buena motivación, por los niveles de desempeño y productividad que presentan.

Osorio (2014) en su investigación titulada *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*, tuvo como objetivo determinar el manejo y los efectos que se presentan en el Proceso Administrativo en las Instituciones privadas de Quetzaltenango. La muestra se tomó a 60 instituciones las cuales fueron elegidas

al azar tomando un 75% de la población equivalente. Se concluyó: los establecimientos educativos privados no utilizan el Proceso Administrativo (planificación, organización, dirección y control) de una manera adecuada, los cuales pueden ser obviados o inconclusos, esto a su vez presenta efectos negativos en las instituciones cada año.

Oleas (2012) en su investigación titulada *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución*, tuvo como objetivo dar solución a un problema que sufre la institución y que afecta a los procesos manuales, administrativos y académicos, los cuales no responden a los requerimientos de la comunidad educativa y de los avances tecnológicos del mundo actual entre ellos se destaca el proceso manual de notas. Para resolver este problema se ha propuesto el Diseño e Implementación de un Portal Web que Optimice la Gestión en dicha institución. La metodología de la investigación corresponde al paradigma cuali-cuantitativo, con modalidad de proyecto factible. En el Marco de Análisis e Interpretación de resultados se realizó el procesamiento de la información se trabajó con una población 2045 personas y por ende se utilizó la muestra, donde se aplicaron instrumentos primarios como la observación, encuesta y entrevistas a Directivos, Docentes y Estudiantes: luego se procede a tabular los datos de forma estadística y gráfica, la tabulación de datos dio respuesta a las interrogantes directrices del presente proyecto. Se concluyó: Todos los encuestados coinciden que la gestión administrativa con procesos manuales es deficiente y coinciden que aplicando el uso de un portal web se optimizara la gestión administrativa y los procesos académicos. Los docentes desarrollan sus actividades todavía con procesos manuales. La gestión administrativa que aplican a los estudiantes no se adapta a sus inquietudes e intereses dentro de los procesos académicos en la actualidad. Los docentes de las asignaturas técnicas deben enseñar a los estudiantes a comprender que el uso de un portal web mejorara la gestión administrativa. Los estudiantes encuentran dificultades en la gestión administrativa tanto en el proceso de matrículas como la consulta de notas, que incide directamente en los procesos académicos. Los maestros a veces cultivan el hábito de asentar notas bajo el

proceso manual en cualquier momento. Poco apoyo de parte de la Institución en la ayuda a los estudiantes en la gestión administrativa y procesos académicos.

Salinas (2012) en su investigación titulada *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*, tuvo como objetivo mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existió la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema mencionado; para lo cual se tomó como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Tungurahua, como es el Colegio Nacional Experimental Ambato. La investigación se realizó basada en un enfoque predominantemente cuantitativo, de las condiciones orgánicas funcionales existentes, y que de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente en las entidades educativas, toma en cuenta los fenómenos sociales que en ella se presentan y los problemas que se generan, poniendo énfasis en el proceso y desarrollo de sus actividades con una orientación contextualizada. Para esta investigación se involucró a: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoyó en técnicas de recolección de datos como encuestas. Se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones. Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes). Llegando a la conclusión que: El nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa.

Nacionales

Rojas (2017) realizó un estudio titulado *Hostigamiento psicológico laboral y la productividad del personal de enfermería del hospital nacional dos de mayo* el objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Hostigamiento psicológico laboral y la productividad de las enfermeras del hospital Dos de Mayo, 2017. La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La

población fue 122, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 93 enfermeras del hospital Dos de Mayo, 2017. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Hostigamiento psicológico laboral y la productividad; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach está dado por la medida de consistencia interna. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS 23 y el Excel 2010, luego de realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de correlación de $\text{Rho de Spearman} = -0.459^{**}$ lo que se interpreta al 99.99%** que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación negativa entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Ramírez (2016) realizó la tesis titulada *Calidad de formación académica y productividad en el docente de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016*, tuvo como principal motivación de establecer la relación que existe entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes. Se utilizó el enfoque cuantitativo. Esta tesis tiene tipo correlacional y el nivel de investigación es descriptiva correlacional, el diseño empleado es diseño no experimental Correlacionales/Causales. Aplicado a una muestra de 95 alumnos y 40 docentes. Como técnicas se utilizó la encuesta, cuyo instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario. Las conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación fueron que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad en el docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco. Por la prueba a través del valor del coeficiente de correlación de Pearson que arrojó el 0.602. Así mismo se determinó que la calidad de la formación profesional tiene un alto medio de influencia en la productividad. Donde el 100% de los encuestados contestaron que en un nivel medio se manifiesta esta influencia.

Yalle (2015) en su tesis titulada *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01*, tuvo como objetivo estudiar la relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa No 7073. El diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y dentro del enfoque cuantitativo. Para lo cual se determinó una muestra de 70 directivos, profesores de la Institución Educativa. Para recoger la información requerida, previamente se validó los dos instrumentos: Cuestionarios (para gestión administrativa e imagen institucional). Después de aplicar los instrumentos y luego el tratamiento estadístico, se realizó el análisis e interpretación de datos; finalmente se arribó a la conclusión general que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional.

Zapana (2015) en su tesis titulada *Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013*, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario. Se trabajó con una muestra de 40 profesores distribuidos: 27 profesores de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Pusi y 13 profesores de la Institución Educativa Secundaria de Muni. El diseño fue correlacional. Se concluyó que existe asociación directa entre la gestión administrativa y el desempeño docente con una significancia menor a 0.05. Existe una relación directa entre la calidad de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales. Las diferentes formas que presentan la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa mejora favorablemente la calidad en el desempeño docentes en las instituciones educativas secundarias de Pusi.

Jara (2013) en su tesis titulada *Relación entre el Consejo Educativo Institucional y la gestión administrativa en instituciones educativas de nivel secundaria en el distrito del Callao*, tuvo como objetivo establecer el desempeño del Consejo Educativo Institucional en relación a la gestión administrativa en Instituciones Educativas del nivel secundaria del Distrito del Callao en el 2011 en la Región Callao. En esta investigación participaron 14 directores, 155 docentes,

237 padres de familia y 237 estudiantes de secundaria. La medición de las variables de estudio se realizó en base a dos instrumentos: un instrumento validado y contextualizado en gestión institucional para medir el desempeño del Consejo Educativo Institucional y el instrumento de gestión administrativa en Instituciones educativas, adaptado por Sovero (2002), que contiene 20 ítems y que explora las dimensiones de planeamiento administrativo, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo. Se aplicó la prueba estadística del Coeficiente de Correlación r de Pearson. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el desempeño del consejo educativo institucional y sus componentes de participación, concertación y vigilancia con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel secundaria.

Vásquez (2012) en su tesis titulada *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral del docente en los colegios de la zona sur de Manabí*, tuvo como objetivo Implementar un modelo de Gestión Organizacional para mejorar la Productividad laboral en los colegios de la Zona Sur de Manabí, Considerando las diversas debilidades en cuanto a la Gestión Organizacional de los Colegios, todo esto con miras a lograr un excelente rendimiento humano en el trabajo, en una muestra de 469 sujetos. Se concluyó: El logro de una considerable productividad laboral del docente va a depender de la correcta administración que realicen los directivos de los colegios y esto lograra con la aplicación del modelo de gestión de la propuesta.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la gestión administrativa

Definición de la gestión administrativa.

Stoner, Freeman y Gilbert (2012) definió a la gestión administrativa como proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de cada miembro de la organización y de usar los recursos disponibles de esta misma, para alcanzar las metas establecidas.

García (2014), consideró que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en que las personas trabajando en grupo alcancen con eficiencia y eficacia las metas seleccionadas.

La gestión administrativa para Campos y Loza (2011) es "la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles" (...) es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos" (p. 14).

Anzola (2010), definió la gestión administrativa como un conjunto de labores que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos de la empresa con la ayuda de las personas y los recursos.

Munch (2010) afirmó que la gestión administrativa:

Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración. Que comprende de una serie de fases, etapas o funciones cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente. (p. 26)

Terry (2009), explicó que la gestión administrativa es "un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos" (p. 35).

Para Ordoñez (2009) la gestión administrativa "es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo, comprende: la planificación, la organización, la ejecución, el control y la evaluación" (p. 101).

Hurtado (2008), afirmó que la gestión administrativa es:

Una acción humana y el hombre tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales

mejoradas y unas organizaciones más efectivas y competitivas es el reto de la gestión administrativa moderna. El desarrollo del proceso administrativo está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansa en la competencia del administrador. (p. 51)

Teorías administrativas

Teoría de la administración científica.

Casa y Ganchala (2016) manifestaron que esta teoría se enfocaba en las tareas, tuvo origen en el año 1903 durante el proceso de revolución industrial, esta teoría consistía en aplicar técnicas de observación y medición que facilitaban la eficiencia industrial. Entre sus aportaciones resaltan: a) organización racional del trabajo; b) análisis de los tiempos y movimientos; c) selección científica de los trabajadores; d) entrenar adecuadamente a los trabajadores; e) división de trabajo; f) especialización del obrero; g) diseño de cargos y tareas; h) incentivos salariales; i) condiciones ambientales del trabajo; j) estandarización de métodos y máquinas; k) supervisión funcional; y, l) estudio de la fatiga humana.

Frederick Taylor fue el principal precursor de la administración científica y asegura que el objetivo de esta es asegurar el máximo de productividad tanto para el empleador como para el empleado, esto mediante un adecuado uso de las funciones administrativas: planeación, preparación, control y ejecución.

Henry Gantt estableció la medición mediante el diagrama de Gantt.

Henry Ford tuvo como principios: la intensificación, la economicidad y la productividad.

Teoría clásica.

De acuerdo con Casa y Ganchala (2016), la teoría clásica surge en el año 1916, hacia énfasis en la parte de la estructura y funciones que debe tener una organización para alcanzar la eficiencia, surgió en Europa (Francia), durante la

primera guerra mundial, en este período se dio la revolución industrial, dentro de esta teoría el principal representante es Henri Fayol, quien aportó con grandes fundamentos sobre la administración, para Fayol y Urwick la forma de administrar era como la organización militar caracterizada por ser rígida y jerarquizada. Los seguidores de Fayol fueron: James Money, Lindall Urwick y Luther Gulick

En los aportes de la teoría clásica se encuentran: a) organización formal; b) empresas divididas en seis funciones: técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contables y administrativas; c) cada función implica cinco acciones básicas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar; y, d) todas las funciones implican actividades técnicas (jerarquía baja) y administrativas (jerarquía alta).

Teoría de las relaciones humanas.

Casa y Ganchala (2016) sostuvieron que los principales representantes de esta teoría son Elton Mayo y Douglas MC Gregor, quienes buscaban humanizar y democratizar la administración, surge en Estados Unidos en el año 1932 como oposición al modelo clásico de administración. En el enfoque humanístico se hace énfasis en las personas pues se da mayor prioridad a la preocupación del hombre y su grupo social, lo que facilitó la eficiencia completa de la producción.

Se basa en los principios de liderazgo, comunicación y motivación.

Entre sus aportes se encuentran: a) la influencia del grupo de trabajo es notable sobre el desempeño, por lo que las actividades deben planearse sobre la dinámica del grupo; b) la recompensa o desaprobación influye notablemente en el desempeño; c) establecimiento de buenas relaciones interpersonales; y, d) poner atención en las necesidades psicológicas de los trabajadores.

Teoría neoclásica.

Según Casa y Ganchala (2016), esta teoría inicia en el año 1954 como una escuela independiente, la cual se basa en los principios de orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo, en busca de alcanzar un objetivo en común con un mínimo de recursos utilizados, el principal representante fue Peter Drucker

quien demostró que no hay negocios sin un cliente, desarrollando un nuevo pensamiento administrativo utilizando la centralización de la estructura.

Sus aportes fueron: a) principios generales de la administración; b) objetivos definidos por escrito, organización sencilla y flexible; c) actividades sencillas, funciones de departamentos homogéneas; d) autoridad debe tener líneas claras y responsabilidad en cada puesto; y e) relaciones cada trabajador debe reportar a un solo supervisor.

Teoría de la burocracia.

Casa y Ganchala (2016) señalaron que esta teoría se pone en práctica en el año 1909, el principal representante fue Max Weber, quien menciona que la burocracia se presenta como una empresa en donde el papeleo y los trámites se multiplican y crecen, impidiendo que se den soluciones rápidas y eficientes. El sistema moderno de producción racional y capitalista tuvo origen por la aparición de nuevas normas morales, conocidas como ética protestante causada por los cambios religiosos de la época, donde empieza a surgir los tipos de autoridad.

Aportó: a) organización unida por reglamentos y normas; b) comunicación por escrito; c) trabajo dividido de forma sistemática; d) actividades según cargos y funciones; e) selección del personal por competencias; y, f) cada cargo debe ser supervisado por su superior.

Teoría estructuralista.

Para Casa y Ganchala (2016), tiene origen en el año 1947, representó una visión crítica de la organización formal, donde cada organización debe estudiarse en un contexto global y comparativo con la finalidad de interrelacionar a las organizaciones con su ambiente externo.

Sus principales representantes fueron: Víctor Thompson, Amitai Etzioni, Talcote Parson, Peter Bla, Reinhard Bendix y Robert Presthus.

Sus principios: máxima división de trabajo, jerarquización y administración imparcial. Pusieron énfasis en la estructura.

Sus aportes: a) los teóricos estructuralistas tratan de conciliar la teoría clásica y la de las relaciones humanas; b) las organizaciones tienen diferentes niveles de toma de decisiones; y, c) son importantes las recompensas salariales y sociales.

Características de la gestión administrativa

Las principales características de la gestión administrativa según Fernández (2010) son las siguientes:

Es un procedimiento central en reglas y no en metas.

Tiende al manejo de obligaciones de responsabilidades.

Tiende al método de técnica, en lugar de manejo de conclusiones, (visión burocrática). La postura en los profesionales en el procedimiento por opiniones apartadas de las ideas de soluciones. El rol elegido al estudiante es el resultado. El procedimiento de criterios administrativo separa el procedimiento. (p. 56)

Mientras que Leal (2009), propuso como características de la gestión administrativa:

Universalidad. La gestión administrativa es global por que se utiliza en diversas entidades públicas en funcionamiento.

Especificidad. La gestión administrativa abarca detalles especiales que no nos posibilita equivocarnos con otra materia.

Unidad temporal. Se pueden identificar periodos, escalas y factores de los componentes de gestión, es particular, en las etapas de desempeño de las compañías se usan, en escalas diferentes de los factores de gestión.

Unidad jerárquica. La mayor parte tiene conducta de gestores en una entidad pública, intervienen en diversas escalas y modos, de la

gestión Así, en una institución conforman un ente gestor, desde el director ejecutivo, y todos los empleados.

Valor instrumental. La gestión de la gestión es el ambiente de lograr una meta, es decir, se usa en las entidades estatales para alcanzar eficientemente las metas mencionadas.

Amplitud de ejercicio. Se utiliza en diversas escalas de una entidad responsable, por ejemplo, presidente, gestoras, directivas, madres de familia, etc.

Interdisciplinariedad. La gestión de la gerencia utiliza los sistemas y planeamientos de diversas materias que están vinculadas con la efectividad en el empleo.

Flexibilidad. Los comienzos y planeamientos de gestión se acondicionan a las diversas carencias de las compañías. (p. 129).

Capacidades propias de los gestores administrativos

Miño y Parco (2014) manifestaron que diversas que sean las escalas en que los administradores ejecutan sus actividades, la mayoría captan y desarrollan diversas habilidades. Una competencia es la aptitud o inteligencia necesaria para realizar un trabajo específico. Diversas clases de inteligencias son fundamentales para la práctica del papel de administración. Tenemos las siguientes inteligencias:

Capacidades técnicas. Las capacidades técnicas desarrollan principal notoriedad en la escala de administración fundamental, en esta escala se resuelve las dificultades que se originan en las labores diarias.

Capacidades analíticas. Las inteligencias metódicas, simbolizan las inteligencias para ubicar los elementos principales, para comprender como se relacionan y realizar sus papeles en actos determinados. La inteligencia metódica se reconoce, con talento para observar y determinar. Es importante para el entendimiento de la dificultad y para elaborar un procedimiento de actuar. Es importante para el entendimiento de la dificultad y elaborar un procedimiento de labor. Sin ejecución metódica, no se vislumbra triunfo mayor distancia.

Inteligencias para resolver dificultades. Una habilidad metódica carente se entiende en ordenar erróneamente.

Capacidades informáticas. Los gerentes con habilidades comunicativas tienen un entendimiento de conceptos de comunicación fundamental, saben cómo usar la tecnología y sistemas en diferentes formas de labores.

Capacidades para tratar con las personas. Los gerentes elaboran la mayoría de sus labores con demás individuos, su habilidad para laborar con los demás, informarse es fundamental. Las inteligencias para atender a los individuos es fundamental en todas las etapas de la institución: son un ejemplo de la habilidad de un gerente.

Capacidades conceptuales. Las habilidades ideales se refieren al talento para alcanzar una observación total de la institución, de las dificultades de la institución en su totalidad y del modo en que sus diferentes etapas se complementan entre ellos. Para desarrollar una institución concentradas en sus metas es importante adecuar el modelo de la institución se adecua con todos para alcanzar las metas y ejecutar en un entorno de transformación.

Medios utilizados en la gestión administrativa

Cirado (2014) planteó los siguientes resultados medios o recursos.

Recursos materiales.

Son los bienes reales que tiene las instituciones de dar sus prestaciones como:

Instalaciones: Edificaciones, maquinas, equipos, oficinas, tierras, herramientas, etc.

Materia prima: Materiales auxiliares que forman parte del producto, producto en proceso, productos terminados.

Recursos técnicos.

Son los que se utilizan como factores técnicos en la adecuación de diversos bienes. Pueden ser:

- a) Programas de producción, de ventas, de economía, administrativos, etc.
- b) Sistemas, patentes, marcas.

Recursos humanos.

Estos recursos son importantes para toda entidad estatal y son responsables de manejar y ejecutar los diversos bienes. Los departamentos de personal tienen las siguientes características: a) posibilidad de crecimiento; b) conceptos, imaginación, talentos; c) sentimientos; y, d) prácticas.

Recursos financieros.

Son los bienes económicos particulares y exteriores que tiene la empresa, indispensable para su óptima ejecución y crecimiento, puede ser:

Recursos financieros propios: se ubican en billete, donaciones de los mecenas, ganancias, etc.

Bienes financieros exteriores: están simbolizados por créditos de fiadores y proveedores, financiación de bancos o particulares y emisión de bonos.

Recursos tecnológicos.

Es una herramienta de la modernidad para llevar a cabo su objetivo. Los bienes modernos son reales (pcs, maquinarias, otros artefactos) no reales (un sistema, un procedimiento, una aplicación virtual). En la actualidad, la tecnología se ha convertido a un aliado clave para la realización de todo tipo de tareas.

Importancia de la gestión administrativa

Anzola (2010) manifestó que la administración es una herramienta muy importante para todos los cambios en las diferentes organizaciones, aunque en muchas ocasiones, su importancia suele pasarse por alto. Al inicio, reconocen a un líder o a un jefe del grupo como responsable; sin embargo, a medida que las sociedades crecieron y adquirieron mayor dificultad, hubo la necesidad de organizarse y administrarse. Además, mencionó que es importante e indispensable que los empresarios conozcan los cuatro elementos principales que

conforman la labor de un administrador como son la planeación, la organización, la dirección y el control.

Garza (2000) citado en Ortiz (2016), mencionó la importancia de las funciones de la planeación, la organización, la dirección y el control, así como su interdependencia entre ellas. Los administradores, sin importar el nivel que desempeñan en la organización, deberán ocupar estas cuatro funciones para desarrollar cada una de sus tareas, ya sea de manera inmediata o intuitiva en ese proceso administrativo.

Robbins et al. (2013) señalaron que la planeación es muy importante en la empresa porque es donde se establecen los objetivos y las metas de la organización y, además, se jerarquizan los planes trazados para integrar y coordinar las actividades. Es donde se ve qué se va hacer y con qué medios, es decir, cómo hacerlo.

Rodas y Arroyo (2011) citaron la importancia de las fases del proceso de planeación que son (a) la apreciación del medio futuro, económico, político, competitivo tecnológico y social, (b) la visualización del papel socioeconómico deseado para la organización en su futuro, (c) el análisis de los recursos de la organización y de su capacidad para desempeñar el papel deseado y (d) el desarrollo de objetivos específicos y planes estratégicos que dirigirán los esfuerzo de la organización total.

Dimensiones de la gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (2012) establecen cuatro dimensiones de la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control.

Dimensión 1: Planificación

Stoner et al. (2012) afirmaron que planear significa que los gestores coordinan sus objetivos y ejecuciones, con tiempo y sus objetivos están basados en procedimientos, y no a la suerte. (p. 11).

Para Munch (2010), la planeación es:

La definición de la dirección al que enrumba la institución y las conclusiones que se obtiene el criterio del ambiente y el concepto de planificación para salvar peligros e inteligencia institucional con más posibilidad de triunfo. (p. 41)

Anzola (2010) señaló seis pasos de la planificación que siguen una secuencia lógica y que permiten alcanzar los objetivos: (1) establece una diversos objetivos; (2) determinar las situaciones actuales; (3) ubica las ventajas y las dificultades para lograr los objetivos; (4) realizar un procedimiento un plan de medidas de ejecución para lograr objetivos; (5) definir el procedimiento como un rol de eventos ordenados en simultáneos, determinando a todos: comienzo y termino, responsables y herramientas de labores y bienes importantes; y, (6) determinar el programa que manejara el objetivo y conclusiones reales coordinados.

De acuerdo con Robbins y DeCenzo (2009) existen seis tipos de planes:

Planes estratégicos. Planificación comprende a la institución en su totalidad, determinan metas globales, y la direccionan en coordinación con su ambiente.

Planes tácticos. Planeamientos que demuestran detalladamente los tipos de lograr las metas totales de la institución.

Planes de largo plazo. Planeamientos que comprenden largo tiempo.

Planes de corto plazo. Planeamientos que comprenden a menor tiempo.

Planes específicos. Planeamientos con metas determinadas en forma clara y evita las malos análisis.

Planes direccionales. Planeamientos sencillos que determinan conocimientos globales. (p. 76)

Dimensión 2: Organización

Stoner et al. (2012) determina que la institución es una costumbre de vínculos, relaciones paralelas, unidas que los individuos, dirigidos por los gestores, observan objetivos iguales. Estos objetivos son resultados de los procedimientos

para dar directivas de planeamientos. Los objetivos que los gestores elaboran con relación al planeamiento son calculadoras, de mayor aliento y sin término.

De acuerdo con Anzola (2010), la organización comprende el siguiente proceso: explicar las labores, división del trabajo, combinación de tareas, coordinación del trabajo, supervisar y organización.

Por su parte, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), señalaron los escalones para una organización son: (1) definir las finalidades, reglamentos y planeamientos de ayuda para lograrlos (con disciplina, se hace en las estrategias); (2) conocer, escoger y juntar las funciones; y, (3) delegar y coordinar la autoridad así como los vínculos de comunicación.

Dimensión 3: Dirección

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2012), la dirección es el esfuerzo administrativo para que las personas se centren en los objetivos de organización. Los gestores tienen que dar impulso para ayudar a los individuos que realizan los planeamientos a la ejecución y que laboren en los lineamientos establecidos en la institución.

Según Anzola (2010), la dirección se puede entender como “la capacidad de guiar y motivar a los trabajadores para conseguir los objetivos de la empresa. En esencia, la dirección implica el logro de objetivos con y por medio de personas” (p. 110).

Asimismo, Anzola (2010) señaló que los elementos de la dirección son: a) líder, habilidad para motivar a los demás desarrollar metas determinadas; b) motivar, impulsar a un individuo para desempeñar una labor para llenar sus carencias; y, c) información, dar información, conceptos para el entendimiento de los demás individuos.

Dimensión 4: Control

Para Stoner et al. (2012) el manejo es el procedimiento que posibilita responsabilizar que las funciones direccionadas, es decir, el control debe ser el garante de que las actividades institucionales vayan en correspondencia con los objetivos, estrategias y actividades realizadas por la organización.

Para Anzola (2010), el manejo se refiere en la magnitud y calibración del desarrollo de los factores de la institución y asegurando que se logren las metas y planificaciones proyectadas para sus metas. (p. 122).

El control tiene como principales actividades: retomar las metas que se ha establecido, recoger información sobre los resultados, comparar las metas con los resultados y corregir las desviaciones.

Robbins y DeCenzo (2009) señalaron tres tipos de control:

El control de mercado subraya la utilización de estrategias exteriores. Los manejos se mueven a razonamientos como las habilidades y el libre comercio.

El control de clan es una orientación para elaborar los programas de manejar las conductas de los trabajadores son controlados por reglas y demás factores de la política institucional.

Bases teóricas de la productividad

Definición de la productividad

Según Fuentes (2012) definió:

La productividad es una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano. (p.9).

Para Jacobs (2013), la productividad: Es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien están utilizando sus recursos de las instituciones educativas. Dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, resulta fundamental medir la productividad para conocer el desempeño de las operaciones de los docentes en las instituciones educativas.

Crespo (2013) manifestó que la producción manifiesta la óptima o negativa utilización de elementos de utilidad económica real, lo que en concepto indica la inteligencia de competencia ser eficaz en el comercio. Por tanto, estudia el número de recursos que elabora una compañía con la cantidad de trabajadores que laboran herramientas y bienes importantes para desarrollar esos recursos.

Asimismo Robbins y Coulter (2010) señalaron que la productividad se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese resultado. Entonces, es una combinación de variables entre personal y operaciones y debe ponerse atención a las mismas.

Según Schroeder (2009), la productividad es generalmente comprendida como el vínculo de la utilidad lograda por un programa de crecimiento y los bienes usados para conseguirlos. También puede ser determinada como el vínculo con las respuestas y el periodo usado para lograrlos: cuanto menos sea el periodo que se obtenga las conclusiones requeridas, mas optimo es el programa.

Para Ramírez (2016) indicó:

Medir la productividad es medir el desempeño del docente en relación al proceso de la enseñanza. Siendo parte desde una evaluación inicial sobre los conocimientos previos del alumno, se seleccionan y secuencian los contenidos a trabajar, con la finalidad de promover el desarrollo de las capacidades del alumno para su futura adaptación a la vida profesional, tanto en la vertiente personal como laboral. Formando la personalidad del alumno en todo momento. Los contenidos conceptuales y procedimientos sobre los

que se rige. Son necesarios para que el alumno progrese a nivel personal obteniendo siempre información programada y actualizada. Permitiendo influir en su conducta y amoldando su ética profesional. (p. 46).

Teoría de la productividad

Fuentes (2012) señaló:

Que la capacidad de producción se observa a partir del uso y aprovechamiento de cada uno de los factores de producción o mediante la combinación de varios, lo que da como resultado un índice llamado productividad. Define productividad como el aumento o disminución de los rendimientos, por la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción.

El aumento en la productividad deriva del uso eficiente de los recursos, por lo que las empresas recurren a varias vías para lograrlo, entre éstas; Fomentar la creatividad e innovación, incrementar la motivación y participación del trabajador, formar y capacitar al elemento humano en el uso de la tecnología para facilitar el trabajo, realizar menos esfuerzo y producir más para mejorar los métodos de trabajo y hacerlos más eficientes. (p. 8).

Coll (1995) citado por Ramírez, (2016) estableció:

El Constructivismo define también a la productividad en el aula que es gestionar con eficacia los bienes requeridos para tener respuestas optimas, las etapas de esos contextos, en tanto se inicia por los factores globales y sencillos para introducir escalonadamente los más sencillos y difíciles, da facilidad en manejar una óptima administración de la utilidad en el salón, sino que su utilidad se transforma como la enseñanza es importante. (p. 54)

La teoría, la práctica y el aula – taller

Esa actividad, en un entorno más cerca de lo real se alcanzara no fundamentalmente usando como materiales como ejemplo lo que hay en las aulas, – taller. El aula – taller, es el factor de lectura – sencillo se observa, se administra, se aumenta la producción en los salones. Los modelos - 55 – fábrica se tienen la idea en un modelo de desarrollo de los talentos. Los modelos de determinar al aula – taller, es diferentes en grados, pero se distinguen en 2 elementos principales: el las habilidades como elaboración de grupo y el acatamiento de las teorías de las practicas.

Desde el conocimiento de desarrollo de elaboración. Se logra escalas positivas de producción con el ejemplo del aula – taller cuando la ejecución está vinculada a la enseñanza. Ejemplo: decir al estudiante; vamos a practicar, hagamos pruebas o prácticas, impulsa que dar directivas necesarias y parciales. Si el ejercicio, o las experiencias o la investigación dan satisfacción, y es mejor la captación de conocimientos, de funciones, de prácticas nuevas, necesarias e importantes.

En Conclusión; los conceptos e laboristas en relación con los profesores, para sus labores, una diversidad de instrumentos óptimos para usarlas. Muchas veces, ese desperdicio es la ignorancia de lo que tiene de lo implementado, en diferente como está planteada la administración del procedimiento de enseñanza. Por lo tanto, el constructivismo pasa a ser una teoría más del sistema educativo. (Ramírez, 2016).

Modelos de productividad

Adam, Hershauer y Ruch (2001) presentaron cuatro modelos de productividad de tipo descriptivos y dos de tipo prescriptivos.

Modelo de desagregación de la productividad organizacional.

Muestra un conjunto de medidas de producción que le interesan para el desarrollo de producción que necesitan la administración. Puede lograrse diferenciarlos en diversas clases ciencia de transformación y recursos. Los factores de las muestras determinan una muestra de 4x4x2 con 4 variantes de materiales, 4 de

ciencia de transformación, y 2 de recursos. Busca confirmar el vínculo con la producción y la magnitud de calidades. Se consideró:

Relación con el cliente: Su objetivo es ubicar nueva clientela, y definir vínculos verdaderos con ellos, optimizando su observación del producto y desarrollando el crecimiento de venta.

Innovación de producto (o servicio): la meta es elaborar nuevas producciones que logren una óptima valoración, y mostrarlo al público para la venta.

Gestión de infraestructuras: incorpora todo vinculado con elaborar y dar mantenimiento a centros que posibiliten dar asesoría en gran escala de funciones o labores.

Las mejoras de estas muestras son: a) tiene la sencillas de ver las magnitudes de más importancia; b) puede seguir la desvinculación hasta donde sea necesario; c) la producción se determina por intermedio de la familia.

Modelo de insumo-producto de la empresa.

La productividad es una función de la totalidad de los diversos insumos con la función de producción. Este modelo está diseñado para centrar la atención en la totalidad de los insumos, estimulando así la visión de sistema de la organización en relación a la productividad.

Según Hernández (2005) permite determinar los niveles de producción que alcanzarán los diferentes sectores o industrias para satisfacer los cambios exógenos en la demanda final; en este sentido, se puede constatar que este modelo es de gran utilidad en la planificación de la producción, del empleo y en la determinación de las estructuras interrelacionadas del proceso productivo denominado sectores claves.

La organización debe analizar y estudiar cada uno de los elementos que conforman el sistema para determinar su productividad, el valor en conjunto de la productividad de todos ellos incide en el producto final, el cual al ser de mayor calidad se venderá más, incrementando la utilidad correspondiente.

Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador.

Permite explicar las interrelaciones de los factores que influyen en la productividad del trabajador. Está compuesto por una serie de círculos concéntricos que rodean a la productividad y los más cercanos a esta tienen mayor influencia. Proporciona una visión global de una cantidad de factores que intervienen en el mejoramiento de la productividad.

Sutermeister (1976) reconoció dos clasificaciones imperativas de los componentes que afectan al trabajador ya la eficiencia: la mejora mecánica y la inspiración del trabajador. Percibido que la conexión entre el cumplimiento de las necesidades, la resolución y la ejecución del obrero y la creación es extremadamente para el candidato concebible que el cumplimiento de las exigencias de un individuo en consecuencia provoca una ejecución superior en la obra y una expansión de la eficiencia

Como tal, dijo que cuando se cumplen los requisitos de un individuo, cuando el individuo está muy contento con su trabajo y la organización y tiene un buen estándar, puede tener que limitar su creación por el trabajo corto de lo que puede y en contra de la objetivos de mayor eficiencia.

Modelo esquemático conceptual de los factores que afectan la productividad del trabajador individual.

Se une a los principales factores, tanto jerárquicos como adicionales, que tienen un impacto causal directo en la rentabilidad del especialista individual. Se organiza fundamentalmente a los especialistas de los agentes, ya que el detallado del modelo no se esfuerza por resumir hacia diferentes niveles de la asociación.

Estandarización del modelo de rentabilidad.

La ejecución del especialista individual es la cuestión esencial de este modelo; los factores de autoridad y los individuos influyen en esta ejecución de una manera inmediata y retorcida. Asimismo, se denomina "Modelo Servo de Eficiencia Especialista", ya que cualquier actividad sobre un factor creado por un individuo o una reunión, a largo plazo, vuelve a repercutir sobre ese individuo o reunión, es decir, es un marco dinámico crítica.

Modelo innovador de comportamiento de los elementos que influyen en la rentabilidad.

El principal problema de este modelo es que pocos factores especializados y de comportamiento afectan sistemáticamente la naturaleza de la ejecución; los componentes se recogen por la asociación con la asociación y la naturaleza del ítem. El procedimiento seguido en este modelo comienza con la naturaleza de la ejecución y en el giro, a través del énfasis progresivo, construyendo cadenas de relaciones de impacto entre los componentes.

Siete M de la productividad

Acurio (2014) manifestó que un procedimiento provechoso es ese arreglo de componentes, individuos, y actividades que cambian materiales y / o dan administraciones de cualquier clase. Es decir, se incluye algún tipo de valor significativo. La imposibilidad de hacerlo puede implicar que el producto final no es lo que se desea, con la pérdida de materiales, vitalidad, tiempo o más, con la decepción del cliente con ese procedimiento. Es por eso que dijo que los segmentos que se conocen como 7 M del procedimiento rentable:

Material crudo.

Acurio (2014) mostró que los materiales brutos requeridos para el procedimiento deben ser determinados por las operaciones de comparación, verificando la causa, estado, cantidad y fecha de fabricación / paso.

El uso de material sustituto debe ser especialmente aprobado por el individuo que tiene la capacidad de aprobar tal administración. De lo contrario, se

debe permitir su uso, por lo que no causan problemas después del final del procedimiento, o en medio de la utilización de los elementos.

Personal.

Como indica Acurio (2014), el trabajo en un procedimiento debe ser preparado y preparado en operaciones, sabiendo separar un artículo decente de un artículo que definitivamente no lo es. Deben saber cómo responder a la resistencia, y mantener los registros en comparación con la operación.

Contingente con el nivel de aprendizaje y experiencia, podría haber cerca de la comprensión del hogar y la información adecuada para preparar a otro nuevo administrador.

Método de trabajo.

Acurio (2014) mencionó que las operaciones no deben hacerse en absoluto, sino que deberían haber sido recomendadas y demostradas en las hojas de trabajo, lo que provoca actividades aburridas, con un objetivo final específico para garantizar la coherencia en el resultado. La estrategia muestra la agrupación de actividades dentro de la operación, y la cantidad de administradores incluidos.

Máquinas.

Según Acurio (2014), deben utilizarse las máquinas y aparatos indicados en la hoja de proceso. Al principio al principio del procedimiento, una comprobación rápida por el administrador es de vez en cuando llamada "soporte del nivel principal", donde se confirma que el hardware funciona, que no hay clamores o golpes peculiares, que no hay ningún recalentamiento o derrame de líquidos fluidos o vaporosos y su limpieza.

Debido a las cuestiones, será el jefe de área quien por fin elige la posibilidad de que pueda continuar con la operación, o en caso de que deba suspenderse.

En todos los casos deben establecer un acuerdo de apoyo, para la pronta o interceder acuerdo de la cuestión.

Medio ambiente

Acurio (2014) expresó que la tierra alude a la solicitud y limpieza de la división beneficiosa, ya la luz del hecho de que el bienestar de los administradores, y para gestionar el trabajo en la encantadora atmósfera de esfuerzo coordinado y el respeto compartido.

La ausencia de solicitud y la limpieza socava la adquisición de grandes artículos, favoreciendo la mezcla y la perplejidad, lo que hace difícil moverse sin reservas, y la expansión de las probabilidades de accidentes de trabajo. La verdad sea dicha todo el segmento ganador debe garantizar esto, antes de proceder con los demás.

Medición.

Según Acurio (2014), alude a todo tipo de estimación que se hace en la división: la cantidad de piezas fabricadas, las condiciones de trabajo estándar, la cantidad de partes aclimatadoras y no acomodaticias, las estimaciones de las partes, la eficiencia, la medida del reprocesamiento.

Una administración actual y ligera de un procedimiento, se hace cuando sus archivos o estimaciones son conocidos. Esto permite reparaciones, mejoras, es decir, decidir. Eso debe hacerse cuando se conoce el proceso.

Supervisor.

Para Acurio (2014), es la administración / organización de la parte. Es un lugar del jefe del área, y lo hace a través del cojinete y el control del "M" especificado previamente. Esto se educa de manera fiable a la Administración o Administración a la que debe reaccionar, elevando en estrecha unión los logros y requerimientos de su división. Así obtendrás reglas, miradas en tu división.

Factores para mejorar la productividad.

Fuentes (2012), señaló que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores internos.

Algunos componentes internos son impotentes de ser cambiados más fácilmente que otros, la motivación detrás de porqué se ordenan en dos reuniones, duras y delicadas. Los factores difíciles incorporan elementos, innovación, hardware y materiales crudos; mientras que los componentes delicados incorporan fuerza de trabajo, marcos y metodología autoritarios, estilos de administración y técnicas de trabajo.

Planta y hardware. La eficiencia de este factor puede potenciar la consideración de uso, maduración, modernización, coste, especulación, entregas de hardware, soporte y ampliación de límites, control de existencias, organización y control de creación, entre otros.

Innovación. El avance mecánico es una fuente imprescindible de eficiencia ampliada, ya que logra un volumen más prominente de mercancías y empresas, una mayor calidad, la presentación de nuevas técnicas publicitarias, entre otras, a través de una informatización más destacada y una mejor innovación de los datos.

Materiales y energía. Alrededor de allí, incluso un pequeño empujón para disminuir la utilización de materiales y vitalidad puede proporcionar resultados trascendentales. Lo que es más, la acentuación se establece en los materiales crudos y materiales no directos.

Bain (2003) citado en Fuentes (2013), señaló que entre los factores blandos se encuentran:

Individual. La rentabilidad de este factor puede mejorarse para lograr la colaboración y cooperación de los trabajadores, a través de una inspiración decente, la constitución de un conjunto de cualidades favorables a la expansión

de la eficiencia, un programa satisfactorio de salarios y salarios, y programas de seguridad.

Técnicas de trabajo. Debe hacerse una investigación precisa de las estrategias actuales, la disposición de trabajos inútiles y la consumación de la importante obra de manera viable, a través de una investigación de trabajo y de preparación profesional.

Estilos de dirección. Está a cargo de la poderosa utilización de todos los activos sujetos al control de la organización, por lo que impactan el esquema autoritario, los arreglos de la fuerza de trabajo, el conjunto esperado de responsabilidades, la organización y control del administrador, los enfoques de apoyo y las compras, los costos de capital, capital, marcos de planificación, sistemas de control de costos y otros.

Factores externos.

Generación generalmente decide los ingresos genuinos, la hinchazón, la agresividad y la prosperidad de la población, que es la razón por la que las asociaciones se esfuerzan por encontrar los verdaderos propósitos detrás del desarrollo o la disminución de la eficiencia.

Bain (2003) citado en Fuentes (2012), planteó que dentro de los componentes, tenemos el acompañamiento.

Modificaciones Básicas. Los cambios auxiliares en el ámbito público con frecuencia afectan a la rentabilidad nacional y de amigos, prestando poca atención al rumbo adoptado por las organizaciones. Sea como sea, los cambios en la eficiencia tienen una tendencia a ajustar una estructura.

Cambios monetarios. El intercambio de trabajo desde la horticultura hasta el montaje; el progreso desde la parte de montaje hasta las operaciones de administración; y luego de nuevo las variedades en la síntesis del capital, el efecto

básico de la investigación, la mejora y los ejercicios de innovación, las economías de escala y la agresividad moderna.

Activos característicos. Incorpora la fuerza de trabajo, límite especializado, instrucción, preparación competente, bienestar, mentalidades, inspiraciones, y mejora experta; llegar y el nivel de desintegración que tiene, la contaminación del suelo, llegar la accesibilidad, el poder y el suministro, los materiales crudos y sus costos, y también su riqueza.

Indicadores de la productividad

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), señalaron la existencia de tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

Eficiencia.

Es la conexión con los activos o la satisfacción de los ejercicios, por ejemplo, la conexión entre la medida de los activos utilizados y la medida de los bienes evaluados los proyectos y la cantidad de los activos utilizados se utilizan, convirtiéndose en elementos.

La eficiencia está relacionada con la rentabilidad; sin embargo, en el caso de que este indicador se utiliza sólo como la medida de la rentabilidad, la eficiencia está relacionada con la utilización de los activos, sólo la cantidad y no la naturaleza del elemento se consideran, el líder se hace hincapié en el punto focal de toda la asociación la deriva sea más productiva y adquiera un estilo competente para toda la asociación que emerge en un examen minucioso y control de la satisfacción de los planes financieros de costos, la utilización de las horas accesibles y otras.

Efectividad.

Es la conexión entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permitiendo cuantificar el nivel de satisfacción de los destinos arreglados. La cantidad se considera como un paradigma solitario, donde se come son críticos,

independientemente de cuál sea el costo. La viabilidad está conectada a la eficiencia a través de la realización de artículos más notables y mejores.

Eficacia

Valoriza el efecto de lo que se hace, el artículo o la administración que se da. Es insuficiente con el artículo 100% de la viabilidad la administración es el artículo que se asienta, tanto en la cantidad y calidad, sin embargo es fundamental que un océano similar el suficiente; uno que realmente puede cumplir con el cliente o el efecto disponible.

De la investigación de estos tres marcadores inequívocamente no pueden ser ninguno de ellos de manera autónoma, ya que cada uno da una estimación fraccional de los resultados. Esa es la razón por la que deben ser considerados los indicadores que sirven para cuantificar el tipo necesario de eficiencia.

Importancia de la productividad

De acuerdo con Casa y Ganchala (2016), la importancia radica en la gestión de los recursos que posee la institución para lograr que todas las actividades se cumplan en el menor tiempo y con el menor uso de los materiales, pues la productividad está asociada con la eficiencia y el tiempo, esto quiere decir que mientras menor sea el tiempo invertido en lograr un resultado mayor será el carácter productivo en la organización.

La estimación de la rentabilidad es vital para la mejora de cualquier acción monetaria. Los marcadores de eficiencia asumen una parte básica en la evaluación de la creación, ya que pueden caracterizar el estado genuino de los procedimientos y servir para extender su futuro.

Miller (2016) expresó que los ajustes en el impacto social y las maravillas monetarias, por ejemplo, el rápido desarrollo financiero, las expectativas crecientes para las comodidades cotidianas, las mejoras en el ajuste del país de cuotas, el control de la hinchazón e incluso el volumen y la naturaleza de los ejercicios recreativos.

Factor humano como elemento clave en la productividad

Quiroa (2014) señaló que sobre la posibilidad de que una asociación necesita para realizar el trabajo con elevadas cantidades de valor y aumentar la eficiencia fundamental, es vital que la cabeza tomó en los activos que tienen, para llevar a cabo lo vital que cada uno de los representantes tiene un conocimiento entusiasta, ya que de que impacta enormemente a la organización construida, incluyendo los de bienestar y bienestar, el personal debe estar inspirado para mostrarles cómo hacer las cosas de una manera ideal, de lo contrario es difícil para construir la rentabilidad del personal.

Singh (2008) manifestó que los activos son supervisados por los individuos, que ponen cada uno de sus esfuerzos para entregar mercancías y empresas de una manera eficaz, aumentando el crecimiento en un cada vez mayor medida, ya que toda la mediación para mejorar la eficiencia en la asociación tiene su comienzo en los individuos.

Cequea, Rodríguez y Núñez (2011) definen que la población general en la asociación tiene prácticas individuales y de recolección, por lo que se entiende que los resultados individuales y como una reunión. Trabajando por separado, las personas obtienen un resultado de eficiencia individual, que total no será realmente el mismo que el adquirido por la reunión. En el resultado, la rentabilidad de una asociación está influenciada por las cualidades y prácticas de la persona, lo que demuestra que en su reconocimiento son los segmentos de las formas mentales y psicosociales, que se muestran en todas las instantáneas de la ocasión beneficiosa.

Según Quijano (2006), la rentabilidad del factor humano es un componente clave para el logro de los objetivos de las asociaciones, su ejecución financiera y por su perdurabilidad en el tiempo, con el fin de que la naturaleza de su RRHH, el trabajo, las estrategias de la asociación y su forma de vida son claves para su manejabilidad y cambio.

Dimensiones de la productividad

Fuentes (2012) propuso dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales para la productividad.

Dimensión 1: Factores higiénicos

Condiciones que abarcan a la persona cuando trabaja; los estados físicos y naturales del trabajo, la compensación, las ventajas sociales, los enfoques organizativos, el tipo de supervisión obtenida, el ambiente de relaciones entre las órdenes y los representantes, los controles internos, las puertas abiertas existentes, entre otros.

Herzberg y otros (1959) mencionados en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), encontraron que no hay inspiración, o si hay un alto calibre y calidad en un lugar de trabajo, no producen decepción. Su realidad no estimula el sentimiento de dar cumplimiento; no te decepcionará, no te decepcionará. En esta reunión de requisitos se encuentran la estrategia y el estilo de administración de la organización, supervisión, condiciones de trabajo, conexiones relacionales, remuneración, estatus, estabilidad profesional y vida individual.

Dimensión 2: Factores motivacionales

Tienen la sustancia de la carga útil, las asignaciones y las obligaciones identificadas con la carga en sí, entregar un cumplimiento duradero y una expansión de la rentabilidad a niveles de magnificencia, es decir, muy por encima de los niveles ordinarios.

En estas condiciones hay seguros, y posteriormente ayudantes, todos identificados con la sustancia de la obra. Incorpora el logro, el reconocimiento, el trabajo de pruebas, los avances y el desarrollo en el trabajo; su realidad producirá sentimientos de cumplimiento o falta de cumplimiento.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1- UGEL 03, Lima cercado - 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1- UGEL 03, Lima cercado - 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1- UGEL 03, Lima cercado - 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad de los docentes de las instituciones de la RED 01Ugel 03, Lima cercado - 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1- UGEL 03, Lima cercado - 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La variable gestión administrativa presenta su base teórica en Taylor (s/f) fue el principal precursor de la administración científica y asegura que el objetivo de esta es asegurar el máximo de productividad tanto para el empleador como para el empleado, esto mediante un adecuado uso de las funciones administrativas: planeación, preparación, control y ejecución, pero para la presente investigación se toma como base teórica a Stoner, Freeman y Gilbert (2012) establecen cuatro

dimensiones de la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control.

Por otro lado, la variable productividad sienta sus bases teóricas de Fuentes (2012) manifestó que para que existe una buena productividad deben haber factores que ayuden a que esa productividad sea efectiva y propusieron dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales que son motivo de investigación para la presente tesis.

Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia académica porque permite que los resultados permitan diagnosticar el nivel de gestión administrativa que presentan los directivos de la RED 1 y a establecer la relación con la productividad y de este modo se puede tomar decisiones para que los directivos reduzcan sus niveles bajos de gestión administrativa y se pueda ver reflejado en la productividad en el docente.

Justificación metodológica

En la presente investigación se justifica metodológicamente porque estableció la relación entre las variables gestión administrativa y productividad, cuyas conclusiones posibilitan las recomendaciones oportunas para superar la problemática encontrada, los instrumentos pasaron por las propiedades básicas de todo instrumento de investigación la validez y fiabilidad.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

Hipótesis específicas 2

La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Hipótesis específicas 3

La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

Hipótesis específicas 4

El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre planificación de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa incide en la productividad de los docentes de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

“El método hipotético deductivo consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (Bernal, 2006, p. 56).

La investigación fue de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describirá y caracterizará la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se medirá el grado de relación de las variables, competencias y estilos de aprendizaje.

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p. 81).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

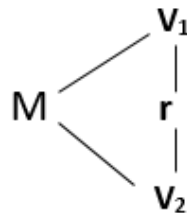


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

- m : 80 docente de las instituciones educativas de la red 1 – UGEL 03 Lima Cercado
- V1 : Observación sobre la variable Gestión administrativa
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- V2 : Observación sobre la variable productividad docente

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables

V1: Gestión administrativa

La gestión administrativa para Stoner, Freeman y Gilbert (2012) proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de cada miembro de la organización y de usar los recursos disponibles de esta misma, para alcanzar las metas establecidas.

V2: Productividad

Fuentes (2012) manifestó que la productividad es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones. Dado que la administración de operaciones se concentra en

hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta dos factores para que la productividad en el docente sea eficiente, eficaz mediante los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Definición operacional de las variables

V1: Gestión administrativa

La gestión administrativa es medida con un instrumento de escala ordinal, con dimensiones como: Planificación, organización, dirección y control.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Planificación	- Plan estratégico - Planes operativos - Administración estratégica - Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5, 6		
Organización	- Valores éticos - Capacitación técnico-profesional - Identificación laboral - Satisfacción Laboral - Motivación Laboral	7,8,9,10,11,12		Desfavorable (25-41)
Dirección	- Infraestructura - Sistema de Control - Racionalización - Oportunidad del servicio - Optimización de recursos	13,14,15,16,17,18, 19	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Regular (42-58) Favorable (59-75)
Control	- Instrumentos de gestión - Control - Táctica-estratégica - Normativa - Operativa - Proactiva	20,21,22,23,24,25		

V2: Productividad

La productividad es medida con un instrumento de escala ordinal, con dimensiones como: factores higiénicos y factores motivacionales.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo	1-2	Escasamente=1 A veces=2 Generalmente=3	Excelente (30 – 39) Regular (21- 29) Bajo (13 – 20)
	Relaciones con el superior	3		
	Relaciones con los colegas	4-7		
	Estabilidad en el cargo	8-13		
Factores motivacionales	Responsabilidad	14-15	Escasamente=1 A veces=2 Generalmente=3	Excelente (28– 36) Regular (20-27) Bajo (12– 19)
	Utilización plena de las habilidades personales	17-21		
	Ampliación o enriquecimiento del cargo	22-25		
		1-25		
Total de variable				Excelente (59-75) Regular (42-58) Bajo (25- 41)

2.3 Población y muestra

La población según Hernández, et al (2014) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

Población

La población estuvo compuesta por un total de 100 docentes de la RED 1, UGEL 03 de Lima Cercado.

Tabla 3.

Distribución de la población

Instituciones educativas	Total docentes
Institución educativa 1	38
Institución educativa 2	37
Institución educativa 3	25
Total	100

Fuente: Estadística de la RED 1

Muestra

La muestra fue de 80 docentes de la RED 1, UGEL 03 de Lima Cercado.

Además, Hernández et al. (2014, p. 38) afirmaron que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población”.

Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$\frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

e = Error de estimación

N = Tamaño de la población bajo estudio

Z = Nivel de confianza (95% que equivale a 1,96)

p = Probabilidad de éxito (0,5)

q = Probabilidad de fracaso. (0,5)

$$\frac{(1,96) (1,96) (0,5) (0,5) (100)}{(0,0025) (100 - 1) + (1,96) (1,96) (0,5) (0,5)}$$

$$\frac{96.04}{1.21} = 79.37$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 80

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Instituciones educativas	Total población de docentes	Total muestra de docentes
Institución educativa 1	38 x 0.8	30
Institución educativa 2	37 x 0.8	29
Institución educativa 3	25 x 0.8	21
Total	100	80

Fuente: Estadística de la RED 1

Muestreo

El muestreo fue de tipo probabilístico estratificado “en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (Hernández et al., 2014, p. 40).

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a los docentes de la RED 1 de a UGEL 03 de Lima Cercado; quedarán excluidos los docentes de las otras Redes de la UGEL 03 de Lima Cercado.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó los instrumentos

En tal sentido de acuerdo con Hernández, et al (2014) la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio.

Inventario de gestión administrativa

Ficha Técnica

Nombre	:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor	:	Stoner, Freeman y Gilbert
Año	:	2012
Administración	:	Individual o Colectivo
Duración	:	Sin tiempo limitado aproximadamente 30 minutos

La prueba está conformada por un total de 25 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 al 3 de la siguiente manera:

Nunca: 1

A veces: 2

Siempre: 3

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Rodolfo Talledo Reyes	10217463	Aplicable
2	Mg. Fredy Belito Hilario	41446811	Aplicable
3	Mg. Denis Jaramillo Ostos	10754317	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicará a la variable gestión administrativa estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 20 docentes, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 6.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La confiabilidad de la variable gestión administrativa tiene una puntuación de 0.947, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla 7

Escalas y baremos de la variable gestión administrativa

General	Dim1	Cuantitativo			Cualitativo
		Dim2	Dim3	Dim4	
59-75	15-18	15-18	17-21	15-18	Favorable
42-58	10-14	10-14	12-16	10-14	Regular
25-41	6-9	6-9	7-11	6-9	Desfavorable

Cuestionario de productividad

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de productividad
 Autor : Fuentes
 Año : 2012
 Administración: Colectiva e Individual
 Duración : 30 minutos aproximadamente
 Ítem : 25 ítems y mide los factores higiénicos y factores motivacionales.

El cuestionario estuvo conformado por un total de 25 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 al 3 de la siguiente manera:

Escasamente: 1

A veces: 2

Siempre: 3

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 8.

Validez de contenido del instrumento de productividad en el docente por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Rodolfo Talledo Reyes	10217463	Aplicable
2	Mg. Fredy Belito Hilario	41446811	Aplicable
3	Mg. Denis Jaramillo Ostos	10754317	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, la confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable productividad en el docente, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 20 docentes, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 9.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad en el docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La confiabilidad de la variable productividad tiene una puntuación de 0.935, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla 10

Escalas y baremos de la variable la productividad

General	Cuantitativo		Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	
59 - 75	38 - 48	22- 27	Excelente
42 - 58	27- 37	26 – 21	Regular
25 - 41	16 - 26	9 – 15	Bajo

2.5 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 23. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.6 Aspectos éticos

Como se indicó por los atributos del examen, se consideró como los componentes morales que son clave ya que se trabajaron con los informes de esta manera la acomodación al examen con la aprobación comparativa de la pieza de la RED 1 del UGEL 03 Lima, motivación detrás de por qué el asentimiento educado está conectado aceptando participar en la estrategia.

De la misma manera, mantiene la identidad y el secreto y adicionalmente el respeto hacia el evaluado de manera consistente y protegiendo los instrumentos con respecto a las respuestas adecuadas sin juzgar que eran los mejores para el miembro.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11

Niveles de la variable gestión administrativa de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	16	20,0
	Regular	36	45,0
	Favorable	28	35,0
	Total	80	100,0

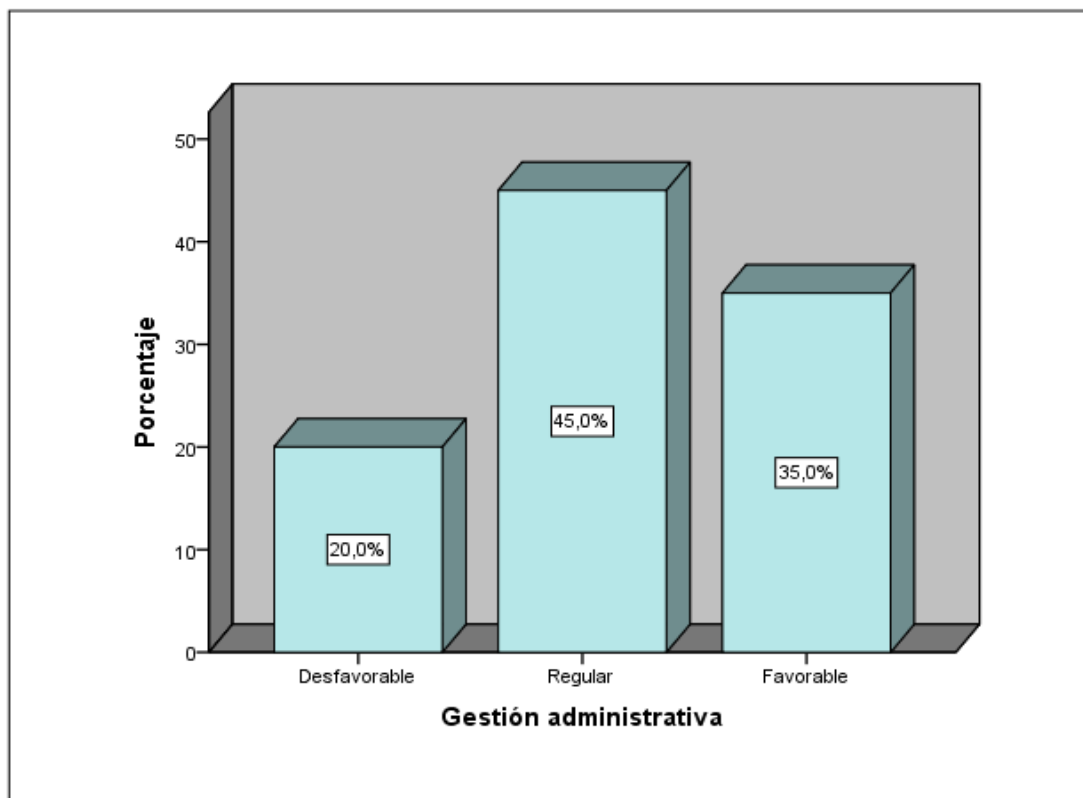


Figura 2. Niveles de la variable gestión administrativa de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 11 y figura 2, los encuestados percibieron que, el 20% manifestaron un nivel desfavorable, el 45% nivel regular y el 35% un nivel favorable de gestión administrativa.

Tabla 12

Niveles de la dimensión planificación de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	15	18,8
	Regular	58	72,5
	Favorable	7	8,8
	Total	80	100,0

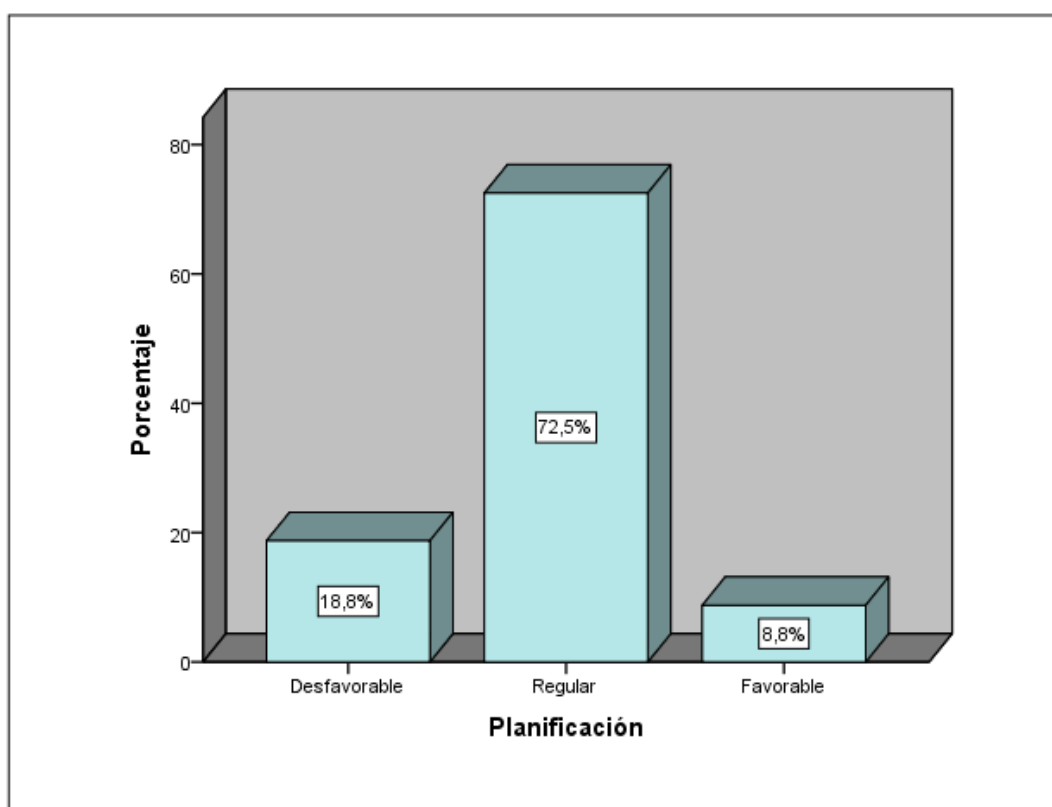


Figura 3. Niveles de la dimensión Planificación de los docentes de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 12 y figura 3, los encuestados percibieron que, el 18.8% manifestaron un nivel desfavorable, el 72.5% nivel regular y el 8,8% un nivel favorable de la planificación de la gestión administrativa.

Tabla 13

Niveles de la dimensión organización de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	16	20,0
	Regular	39	48,8
	Favorable	25	31,3
	Total	80	100,0

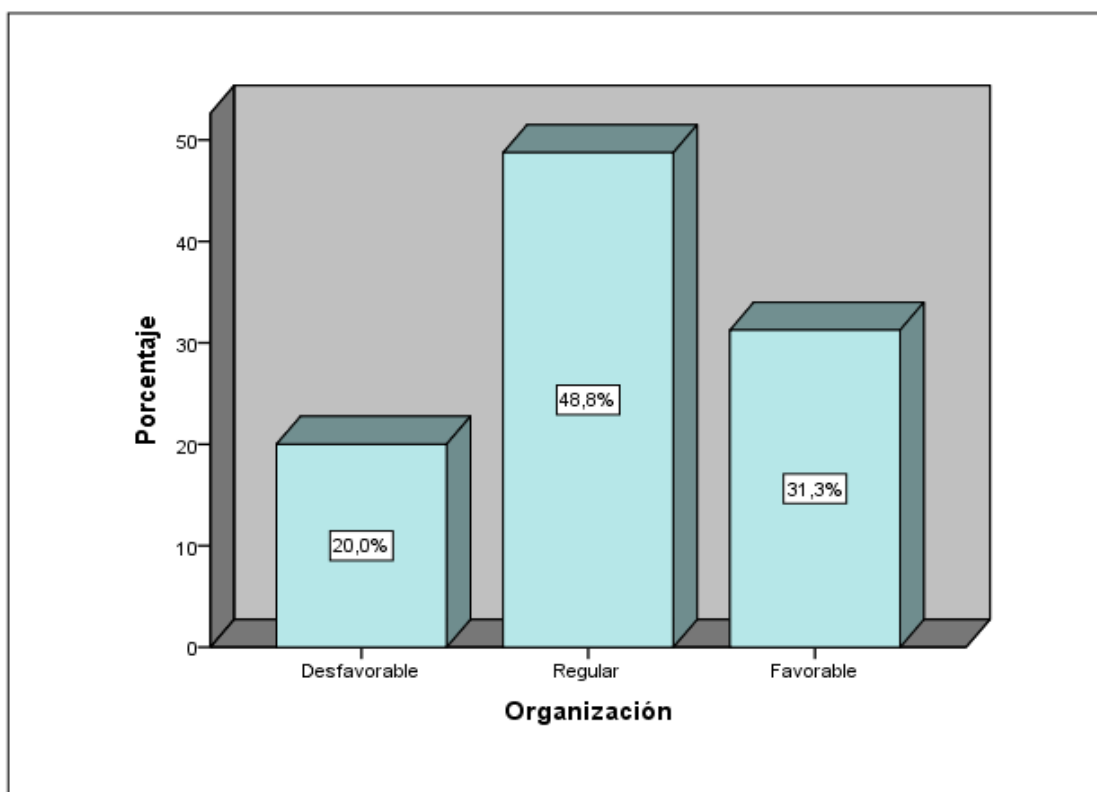


Figura 4. Niveles de la dimensión Organización de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 13 y figura 4, los encuestados percibieron que, el 20% manifestaron un nivel desfavorable, el 48.8% nivel regular y el 31.1% un nivel favorable de la organización de la gestión administrativa.

Tabla 14

Niveles de la dimensión dirección de los docentes de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	19	23,8
	Regular	54	67,5
	Favorable	7	8,8
	Total	80	100,0

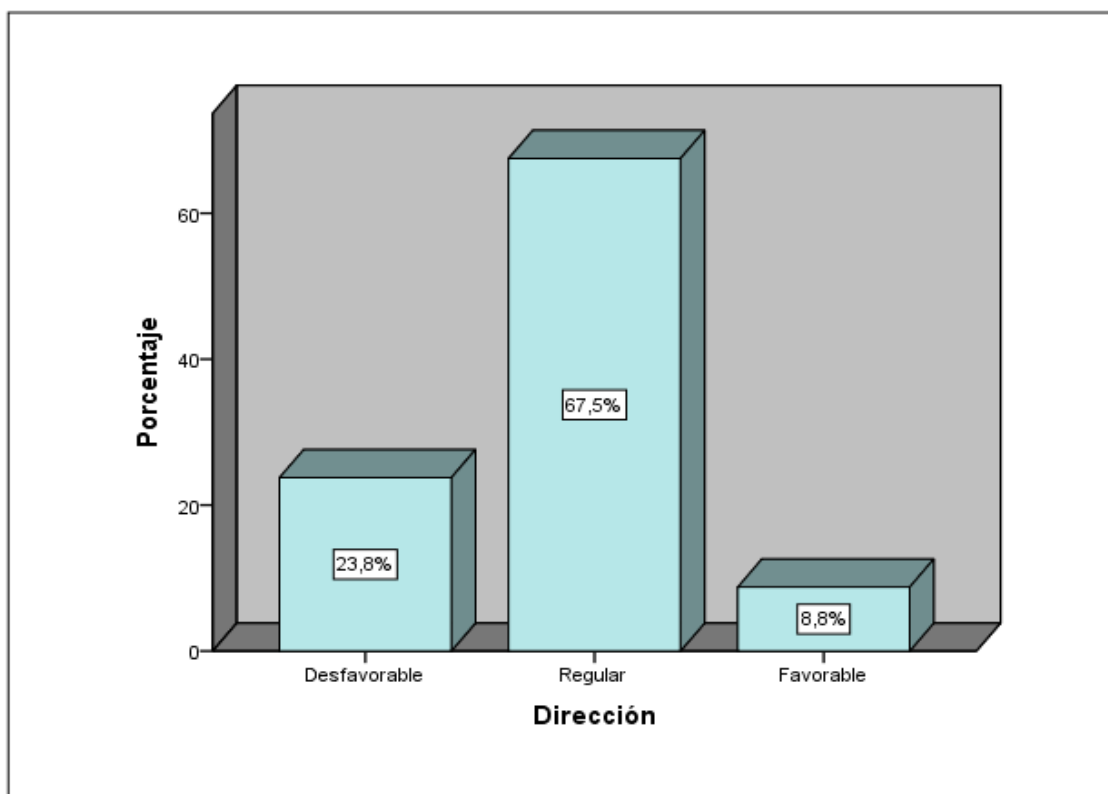


Figura 5. Niveles de la dimensión dirección de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 14 y figura 5, los encuestados percibieron que, el 23.8% manifestaron un nivel desfavorable, el 67.5% nivel regular y el 8.8% un nivel favorable de la dirección de la gestión administrativa.

Tabla 15

Niveles de la dimensión control de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	15	18,8
	Regular	39	48,8
	Favorable	26	32,5
	Total	80	100,0

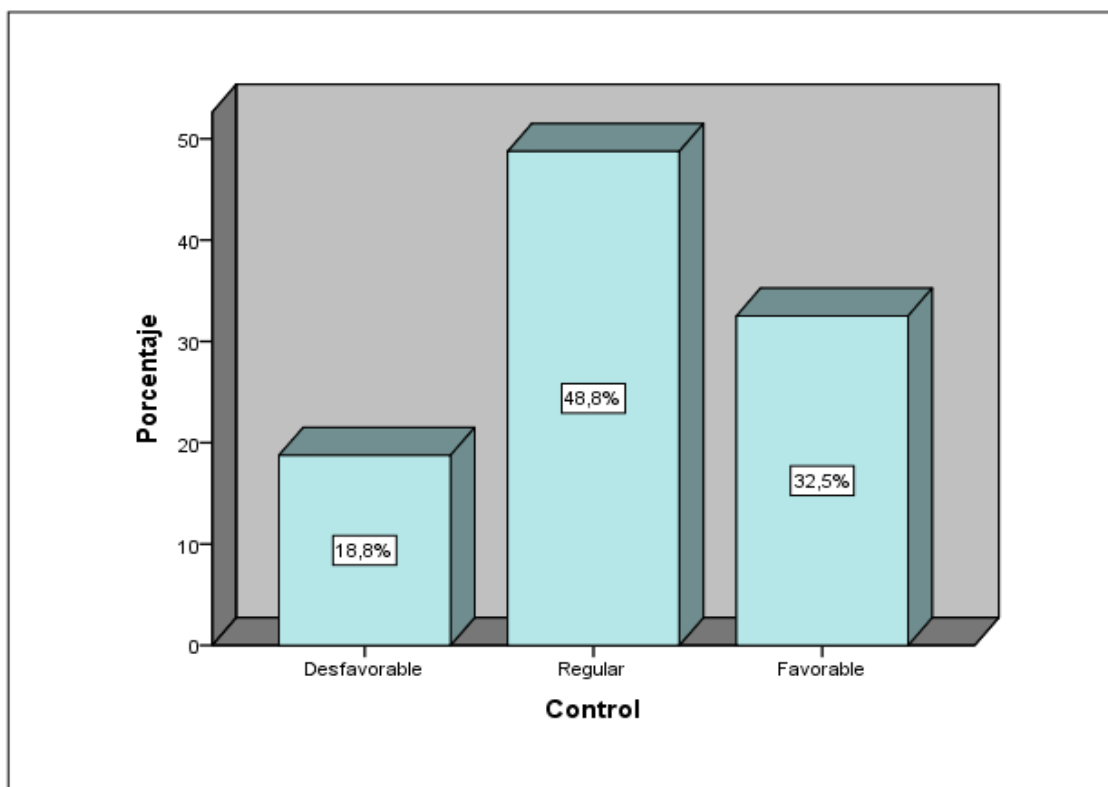


Figura 6. Niveles de la dimensión control de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 15 y figura 6, los encuestados percibieron que, el 18.8% manifestaron un nivel desfavorable, el 48.8% nivel regular y el 32.5% un nivel favorable de al control de la gestión administrativa.

Tabla 16

Niveles de la variable productividad de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	25,0
	Regular	36	45,0
	Excelente	24	30,0
	Total	80	100,0

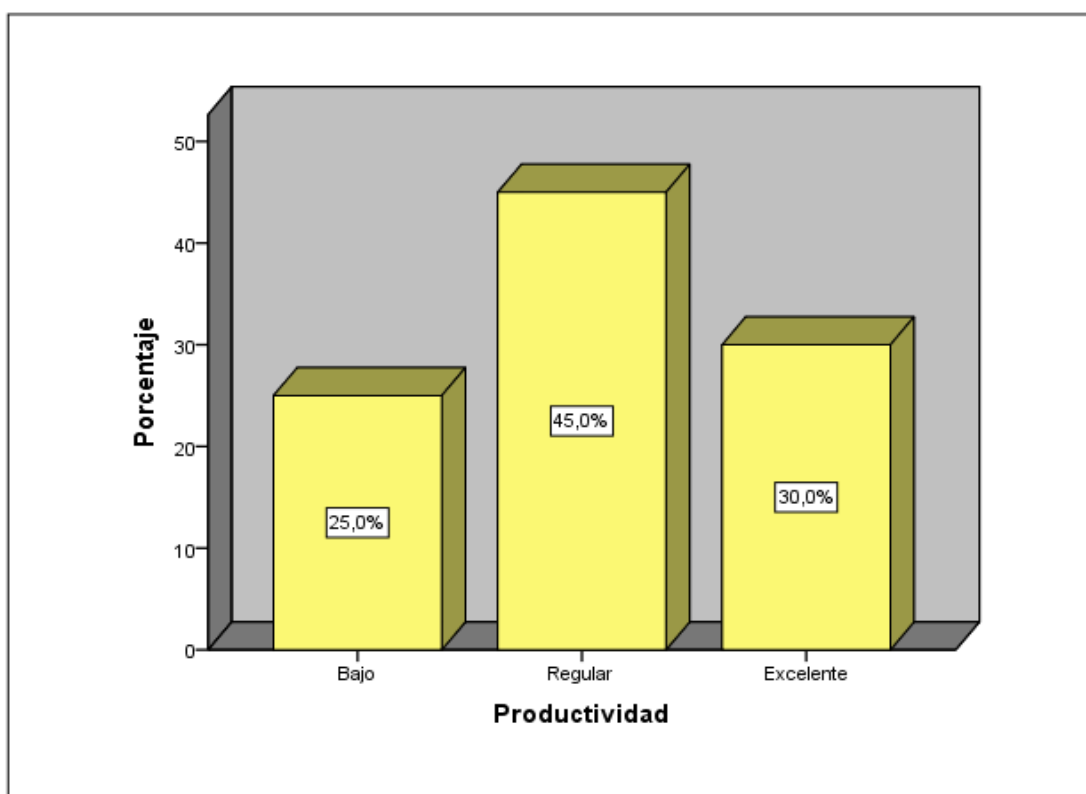


Figura 7. Niveles de la variable productividad de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 16 y figura 7, los encuestados percibieron que, el 25% observaron un nivel bajo, el 45% nivel regular y el 30% un nivel excelente de productividad.

Tabla 17

Niveles de la dimensión factores higiénicos de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	27,5
	Regular	30	37,5
	Excelente	28	35,0
	Total	80	100,0

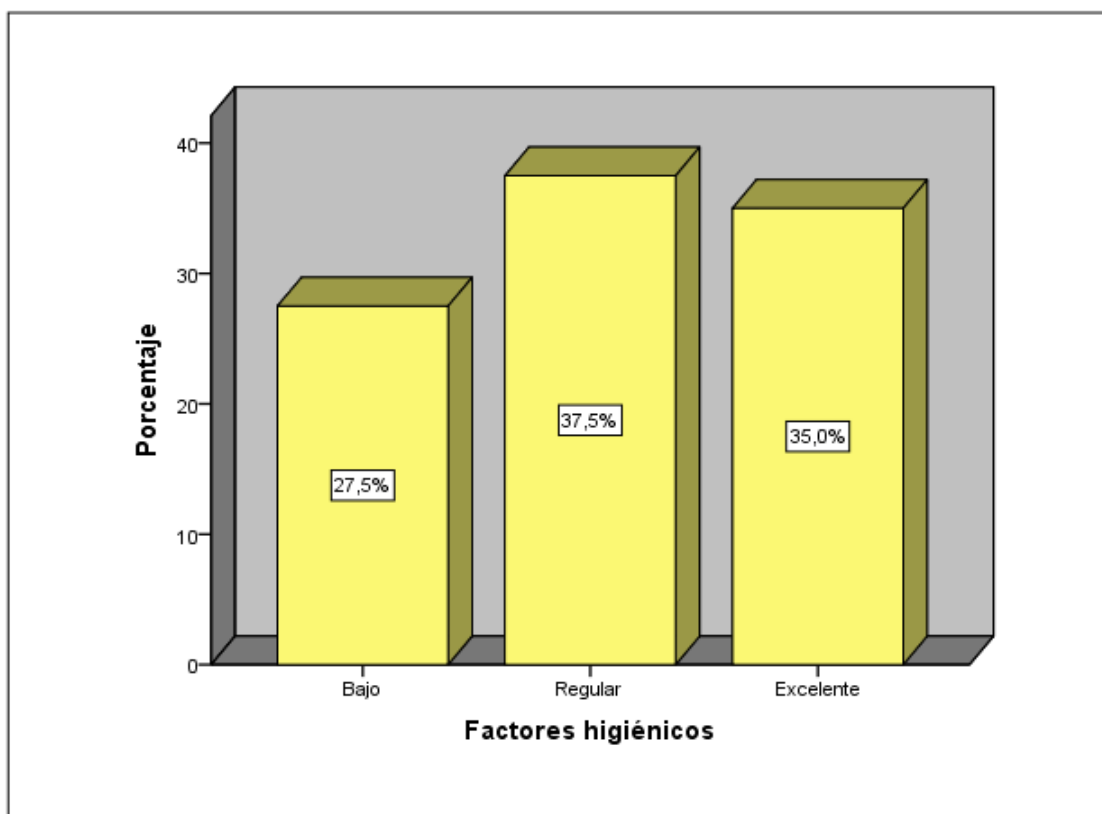


Figura 8. Niveles de la dimensión factores higiénicos de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 17 y figura 8, los encuestados percibieron que, el 27.5% observaron un nivel bajo, el 37.5% nivel regular y el 35% un nivel excelente de productividad de factores higiénicos.

Tabla 18

Niveles de la dimensión factores motivacionales de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	43,8
	Regular	14	17,5
	Excelente	31	38,8
	Total	80	100,0

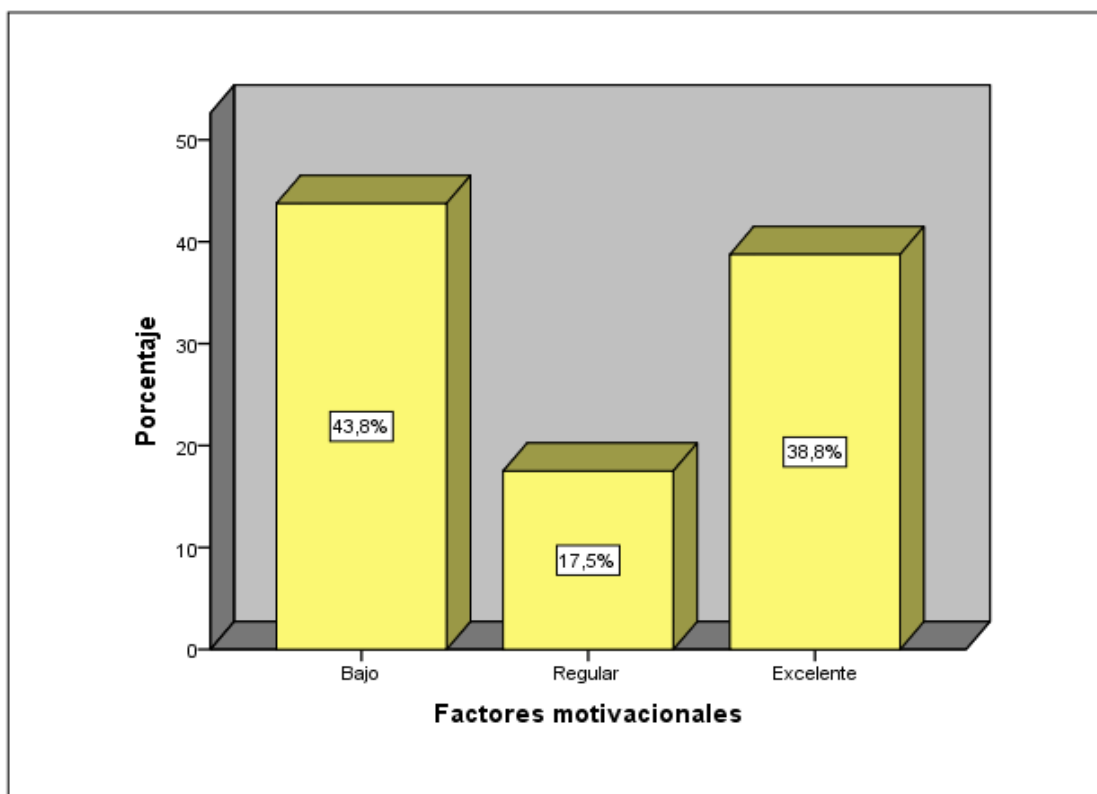


Figura 9. Niveles de la dimensión Factores motivacionales de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En la tabla 18 y figura 9, los encuestados percibieron que, el 43.8% observaron un nivel bajo, el 17.5% nivel regular y el 38.8% un nivel excelente de Factores motivacionales de la productividad.

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Significancia entre gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

		Gestión administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,740**
		N	,000
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,740**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.740 lo que se interpreta como alta relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: La planificación de la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017.

Ha: La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

Significancia entre la planificación y la productividad de los docentes de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

		Planificación	Productividad
Rho de Spearman Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,587**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	Coefficiente de correlación	,587**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20 y figura, al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.587 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.007$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ho: La organización de la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Ha: La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Significancia entre la organización y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

		Organización	Productividad
Rho de Spearman Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.695 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: La dirección de la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Ha: La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22

Significancia entre dirección y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

		Dirección	Productividad
Rho de Spearman Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22 y figura, al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.675 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Ho: El control de la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Ha: El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23

Significancia entre el control y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.

		Control	Productividad
Rho de Spearman Control	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.616 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017; Ramírez (2016) realizó un estudio cuya principal motivación fue de establecer la relación que existe entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes. Se utilizó el enfoque cuantitativo. Esta tesis tiene tipo correlacional y el nivel de investigación es descriptiva, el diseño empleado es diseño no experimental Correlacionales/. Las conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación fueron que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad en el docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco, dicha correlación fue alta por lo que a mejor formación académica mejor será productividad del docente que existen factores que son importantes para la productividad en el trabajo que realiza como educador de los cuales necesita para poder realizar su trabajo óptimos estos factores son los motivacionales e higiénicos que realizan un papel importante en el quehacer de todo docente siendo este un antecedente importante para la investigación ya coinciden con los resultados obtenidos sobre la importancia de dichos factores en la productividad de los docentes de las instituciones educativas.

En la investigación de Zapana (2015) concluyó que existe asociación directa entre la gestión administrativa y el productividad en el docente con una significancia menor a 0.05. La naturaleza de la administración reguladora se identifica esencialmente con el área lógica e innovadora de los informes en los establecimientos instructivos opcionales de la localidad de Pusi en la región de Huancané. Existe una conexión inmediata entre la naturaleza de la administración autorizada y las relaciones relacionales, el desarrollo de estimaciones de los educadores en las organizaciones instructivas. Las diversas estructuras que

presentan la organización, asociación, administración y control de la administración de la organización para mejorar la calidad en la ejecución de los educadores en las fundaciones instructivas auxiliares de Pusi. Los activos y el financiamiento de la organización autorizada no tienen suficiente control que influya negativamente en la naturaleza de la ejecución de los educadores en las fundaciones instructivas auxiliares de la región de Pusi en Huancané.

Por otro lado, coincide con Vásquez (2012) concluyó que no existe motivación durante el tiempo de trabajo, por cuanto los directivos no aplican modelos de gestión organizacional, que influya de manera directa y saludable el rendimiento de los docentes, administrativos y personal de servicio, una vez definido el nivel de calidad de la Gestión bajo todos sus aspectos, tendremos el dato real de la situación actual de la investigación y a partir de esto poder tomar conciencia de cuanto nos acercamos al nivel de productividad que estamos buscando.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que la planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017 coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) concluyó que en Planeación no es efectuada, solamente hacen planificación; no tienen objetivos como empresa, no tienen una misión ni visión clara como organización, también no planean apropiadamente las actividades de quien lo debe hacer y cómo debe hacerlo.

Al respecto Jara (2013) en su tesis titulada *Relación entre el consejo educativo institucional y la gestión administrativa en instituciones educativas de nivel secundaria en el distrito del Callao*, tuvo como objetivo establecer el desempeño del Consejo Educativo Institucional en relación a la gestión administrativa en Instituciones Educativas del nivel secundaria del Distrito del Callao en el 2011 en la Región Callao. La medición de las variables de estudio se realizó en base a dos instrumentos: un instrumento validado y contextualizado en

gestión institucional para medir el desempeño del Consejo Educativo Institucional y el instrumento de gestión administrativa en Instituciones educativas, que contiene 20 ítems y que explora las dimensiones de planeamiento administrativo, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el desempeño del consejo educativo institucional y sus componentes de participación, concertación y vigilancia con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel secundaria.

Al respecto Yalle (2015) en su tesis titulada *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01*, tuvo como objetivo estudiar la relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa No 7073. El diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y dentro del enfoque cuantitativo. Después de aplicar los instrumentos y luego el tratamiento estadístico, se realizó el análisis e interpretación de datos; finalmente se arribó a la conclusión general que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional, la gestión administrativas teniendo en cuenta los cuatro procesos que cumple la administración siendo importantes en la gestión administrativa de toda institución.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que la organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente de los productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima Cercado - 2017; coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) concluyó que en Organización y dirección, no pueden cumplir con su cometido debido a la falta de una planeación administrativa, que contenga un objetivo, la misión, visión, funciones a delegar, a quien delegar la autoridad responsabilidad y cómo distribuir los recursos disponibles. Se desconocen la existencia de un organigrama del establecimiento, es decir, que el personal no conoce cómo está distribuida la jerarquía y la autoridad dentro del establecimiento.

Además, coincide con Yalle (2015) concluyó que existe una relación significativa entre los procesos de la gestión y la cultura corporativa; la gestión del talento humano y el vínculo institucional; y, el clima organizacional y la comunicación corporativa.

Asimismo Oleas (2012) en su investigación tuvo como objetivo dar solución a un problema que sufre la institución y que afecta a los procesos manuales, administrativos y académicos, los cuales no responden a los requerimientos de la comunidad educativa y de los avances tecnológicos del mundo actual entre ellos se destaca el proceso manual de notas. En la investigación se concluyó que todos los encuestados coinciden que la gestión administrativa con procesos manuales es deficiente y coinciden que aplicando el uso de un portal web se optimizara la gestión administrativa y los procesos académicos. Los docentes desarrollan sus actividades todavía con procesos manuales. La gestión administrativa que aplican a los estudiantes no se adapta a sus inquietudes e intereses dentro de los procesos académicos en la actualidad. La importancia de la gestión administrativa de toda institución se ve reflejada en la gestión realizada por las autoridades de la institución en la mejora de su institución con nuevas propuestas para que el servicio a los usuarios sea óptimo y tener satisfechos a los actores de la educación que se los estudiante y padres de familia.

Otro estudio que aportó como antecedente a la investigación fue Gamba (2015) en su investigación titulada *La motivación y su relación con la productividad laboral*, tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación y la productividad. El resultado es una correlación moderada entre las dos variables. Los factores de productividad más destacados son los que se respetan los estándares establecidos dentro de la institución y el personal desempeña las actividades de acuerdo a su preparación. Para la motivación encontramos que el ambiente de trabajo es ideal para desarrollar las tareas, así como también encontramos que la retroalimentación de cómo realizan su trabajo, entre los directivos con quienes desempeñan el trabajo es bastante sana. Se concluyó que la institución tiene una buena motivación, por los niveles de desempeño y

productividad que presentan los trabajadores de la institución en beneficio de ella aportando con brindar un buen servicio.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que la dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima Cercado - 2017; coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) concluyó que como parte de la Dirección la integración no cumplen con los pasos establecidos, haciendo que se desconozca realmente las habilidades y conocimientos de los candidatos posibles que ocuparán el puesto. Los propietarios y/o el director muestran una falta de conocimientos administrativos amplios, debido que el área administrativa no es incluida en el plan que efectúan; y hace que el Proceso Administrativo no se aplique apropiadamente.

Al respecto la organización para la cooperación económica europea (1950), ofreció una definición:

Más formal de la productividad que es el cociente que se obtiene de dividir la producción por uno de los factores de la producción. La productividad implica la mejora del proceso productivo, la productividad aumenta al existir una reducción de los insumos mientras las salidas permanecen constantes, es una medida relativa que mide la capacidad de un factor productivo para crear determinados bienes en una unidad de tiempo. (Fuentes, 2012, p.8)

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que el control de la gestión administrativa y la planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima Cercado - 2017; coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) concluyó que el Control también se ve afectada debido a la falta de control de ingresos, padres de familia adeudan hasta 4 meses

de pagos; y los egresos también no son controlados que realizan mensualmente. Igualmente las actividades de la institución no se controlan.

Asimismo Salinas (2012) en su investigación tuvo como objetivo general mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existió la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema mencionado; para lo cual se tomó como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Tungurahua, como es el Colegio Nacional Experimental Ambato. De las condiciones orgánicas funcionales existentes, y que de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente en las entidades educativas, toma en cuenta los fenómenos sociales que en ella se presentan y los problemas que se generan, poniendo énfasis en el proceso y desarrollo de sus actividades con una orientación contextualizada. Para esta investigación se involucró a: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoyó en técnicas de recolección de datos como encuestas. Se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones. Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes). Llegando a la conclusión que: El nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa.

Por otro lado Hidalgo (2016) en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en el colegio "Jatari Unancha" en la imagen institucional la investigación fue de campo, no experimental correlacional, concluyó: La gestión administrativa del Colegio Jatari Unancha, se basa en el Plan Educativo Institucional que es elaborada con la participación del personal, docentes y padres de familia ya que ellos aportan al crecimiento institucional con sus opiniones, trabajo y especialmente considerando que la institución educativa tiene una modalidad diferente de trabajo en el cual todos los esfuerzos se encaminan al mejoramiento de la educación.

V. Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017 ; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,740.

Segunda: La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

Tercera: La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,695.

Cuarta: La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,675.

Quinta: El control de la gestión administrativa La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,616.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos de la RED 1 de la UGEL 03 realizar adecuaciones institucionales para mejorar la gestión administrativa y alcanzar la productividad en el docente, porque son variables que están relacionadas; las adecuaciones deben tomar en cuenta que se debe alcanzar la mejora de los niveles de los factores higiénicos laborales que contempla factores relacionados a la productividad en el docente.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la RED 1 de la UGEL03 realizar capacitaciones en la planificación, tomando en cuenta: plan estratégico, planes operativos, administración estratégico y la toma de decisiones.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la RED 1 de la UGEL 03 realizar capacitaciones en la organización, tomando en cuenta valores éticos, capacitación técnico-profesional, identificación laboral, satisfacción laboral y la motivación laboral.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la RED 1 de la UGEL 03 realizar capacitaciones en la dirección, tomando en cuenta modificaciones en la infraestructura, sistema de control, racionalización, oportunidad del servicio y la optimización de recursos.

Quinta: Se recomienda a los directivos de la RED 1 de la UGEL 03 realizar adecuaciones en el control, tomando en cuenta instrumentos de gestión, control, táctica-estratégica, normativa y capacidad operativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Acurio, M. (2014). *Modelo de gestión administrativa para mejorar el rendimiento productivo de la Asociación de Piscicultores "RED del Pescador", Cantón, Carlos Julio Arosemena Tola, Provincia de Napo*. (Tesis). Ecuador: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Adam, E., Hershauer, J. y Ruch, W. (2001). *Productividad y Calidad. Su medición como base del mejoramiento*. México D.F.: Trillas.
- Anzola, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. 3ra edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Bain, R. (2003). *La productividad*. 2ª Edición. Colombia: McGraw Hill.
- Calderón, J. y Flores, E. (2015). *Gestión administrativa e institucional y procesos administrativos según los docentes de la RED N°09 de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho. 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú)
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de /barra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- Casa, M. y Ganchala, A. (2016). *Modelo básico de gestión administrativa para mejorar la productividad de la vidriería "Niza" del cantón Latacunga en el período 2015 - 2016*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2): 549-584.

- Cirado, k. (2014). *Gestión administrativa y la calidad de servicios al cliente, en el Colegio Químico Farmacéutico de La Libertad-Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo
- Crespo, G. (2013). *Productividad*. Consultado el 20 de agosto del 2016. Recuperado en: <http://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega*. (Tesis de maestría). Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de maestría). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- García, M. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría). Trujillo- Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- García, J. y Falcón, P. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. (Tesis de Maestra en ciencias Educativas). Instituto Investigación y Desarrollo Educativo Ensenada Baja California.
- Garza, J. (2000). *Administración contemporánea*. 2ª edición. México: McGraw-Hill.

- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Hidalgo, A. (2016). *La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Hurtado, D. (2008). *Principio de Administración*. Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Jacobs, R. (2013). *Administración de operaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana, 2013.
- Jara, C. (2013). *Relación entre el consejo educativo institucional y la gestión administrativa en instituciones educativas de nivel secundaria en el distrito del Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNE.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14ª edición. México: McGraw-Hill.
- Leal, L. (2009). *Principios de la gestión administrativa*. Recuperado de <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>.
- Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Miño, C. y Parco, M. (2014). *Gestión administrativa en el servicio que brinda el personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar, año 2013*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Oleas, M. (2012). *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ordoñez, L. (2009). *Procesos de la gestión administrativa*. Colombia: MAGNIUM.
- Ortiz, F. (2016). *Modelo de asociación entre factores de desempeño y competitividad empresarial validado por dueños de empresas familiares de la región de la Huasteca Sur del estado de San Luis Potosí y región Sierra Sur del estado de Oaxaca*. (Tesis doctoral). México: Universidad de Montemorelos.
- Osorio, I. (2014). *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial,
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. (Tesis de pregrado). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

- Ramírez, M. (2016). *Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/323/RAM%C3%8DREZ%20CARRILLO%2C%20MARISOL%20NURY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, L. (2001). *Teoría y diseño organizacional. Nuevos modelos para el siglo XXI*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. Sexta edición. México: Pearson Educación.
- Rodas, A. y Arroyo, M. (2011). *Administración básica con casos prácticos*. México: Limusa.
- Rojas, M. S. (2017) *Hostigamiento psicológico laboral y la productividad del personal de enfermería del hospital nacional dos de mayo 2017*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo.
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Schroeder, R. (2008). *Administración de operaciones*. México: McGraw Hill.

- Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India*. (Doctoral thesis). India: Panjab University, Chandigarh.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Sutermeister, H. (1976). *People and productivity*. New York: MCGraw-Hill.
- Tenorio, A., Quiquia, G. y Alejandro, E. (2014). *El sistema de información SIAGIE y su relación con la gestión administrativa en las instituciones educativas de Carmen de la Legua, Reynoso, Callao, período 2013*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: UNE.
- Terry, G. (2008). *Sistema de gestión de control*. Duodécima edición. México: MCGraw-Hill/Interamericana.
- Tristán, R. (2005). *Análisis de la productividad del departamento de mantenimiento de plantas de petroquímica TULA, S.A. de C.V.* (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.
- Vásquez, M. (2012). *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la zona sur de Manabí*. (Tesis doctoral). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Yalle, E. (2015). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNE.
- Zapana, C. (2015). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013*. (Tesis de maestría). Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: GESTION ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES DE LA RED 1 – UGEL 03 LIMA CERCADO – 2017

Autor: KATHERINE HUIZA ALVAREZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017.	Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.	Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/rango
			Planificación	Plan estratégico Planes operativos Administración estratégica Toma de decisiones	1 ,2,3,4, 5, 6,	Desfavorable Favorable Muy favorable
			Organización	Valores éticos Capacitación técnico-profesional Identificación laboral Satisfacción Laboral esfuerzo mayor Motivación Laboral	7,8, 9,10 11,12,	
Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017?	Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación entre planificación de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017	Hipótesis específicas Hipótesis específicas 1 La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017.	Dirección	Infraestructura Sistema de Control Racionalización Oportunidad del servicio Optimización de recursos Instrumentos de gestión	13, 14,15,16, 17,18, 19,	
			Control	Control Táctica-estratégica Normativa Operativa Proactiva	20, 21,22,23,24 25	

Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017	Hipótesis específicas 2 La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.	Variable 2: Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.	Hipótesis específicas 3 La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado - 2017.	Factores higiénicos	Condiciones de trabajo Relaciones con el superior Relaciones con los colegas Competencia técnica del superior Estabilidad en el cargo Responsabilidad	1-2 3 4-7 8-13 14-15	Excelente Regular Bajo
			Factores motivacionales	Utilización plena de las habilidades personales Ampliación o enriquecimiento del cargo	17-21 22-25	
Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad en el docente de las	Hipótesis específicas 4 El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en el docente de las				

instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017.	instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017.	instituciones educativas de la RED 1 UGEL 03, Lima cercado – 2017.				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo. B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Gestión administrativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico - Planes operativos - Administración estratégica -Toma de decisiones 	1, 2, 3, 4, 5, 6		
Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Valores éticos - Capacitación técnico-profesional - Identificación laboral - Satisfacción Laboral - Motivación Laboral 	7,8,9,10,11,12		Desfavorable (25-41)
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Sistema de Control - Racionalización - Oportunidad del servicio - Optimización de recursos 	13,14,15,16,17,18,19	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Regular (42-58)
Control	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de gestión - Control - Táctica-estratégica - Normativa - Operativa - Proactiva 	20,21,22,23,24,25		Favorable (59-75)

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo Relaciones con el superior Relaciones con los colegas Estabilidad en el cargo	1-2 3 4-7 8-13	Escasamente=1 A veces=2 Generalmente=3	Excelente (30 – 39) Regular (21- 29) Bajo (13 – 20)
Factores motivacionales	Responsabilidad Utilización plena de las habilidades personales Ampliación o enriquecimiento del cargo	14-15 17-21 22-25		Excelente (28– 36) Regular (20-27) Bajo (12– 19)
Total de variable		1-25		Excelente (59-75) Regular (42-58) Bajo (25- 41)

Anexo C. Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A continuación te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Siempre	A Veces	Nunca
3	2	1

Marca con un **aspa (X)** según consideres correcto

DIME NSIO NES	ITEMS	S	AV	N
		3	2	1
PLANIFICACIÓN	01. La organización en la que labora posee un plan estratégico.			
	02. El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.			
	03 Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.			
	04 Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.			
	05 Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.			
	06 Su organización toma decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.			
ORGANIZACIÓN	07 Conoce los valores institucionales que se encuentran en el PEI.			
	08. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.			
	09. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.			
	10. Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su institución.			
	11.Los directivos lo motivan permanentemente.			
	12.Se encuentra motivado para realizar sus labores en la institución.			
DIRECCIÓN	13. La institución posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren.			
	14. Considera que en la I.E. los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional.			
	15.La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.			
	16.La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente.			
	17.La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su desempeño laboral.			
	18.La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.			
CONTROL	19.Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.			
	20.Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.			
	21.Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.			
	22.Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización			
	23.Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.			
	24.. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización			
	25.Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan.			

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE PRODUCTIVIDAD

A continuación se presenta un conjunto de enunciados que debe leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que considere se acerca más a la realidad observada en la institución educativa en la que labora. Para ello, debe considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

1	2	3
Escasamente	A veces	Siempre

N°	ITEM	E	AV	S
Dimensión 1 : Factores higiénicos		1	2	3
Indicador: Condiciones de trabajo				
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de inter-aprendizaje.			
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.			
Indicador: Relaciones con el superior				
3	Es leal con sus superiores			
4	Es empático y asertivo con sus superiores			
Indicador: Relaciones con los colegas				
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.			
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.			
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores			
Indicador: Estabilidad en el cargo				
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.			
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización			
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad			
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo			
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas			
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			
Indicador: Compromiso				
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido			
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad			
16	Asiste a sus labores y se ausencia solo cuando es una verdadera emergencia			
Dimensión 2 : Factores motivacionales				
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales				
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.			
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas			
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.			
20	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.			
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo			
Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo				
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación			
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo			
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo			
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo			

Anexo D. Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE LA RED N° 01 UGEL 03

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 PLANIFICACION								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se diseñan y planifican de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización	✓		✓		✓		
6	Su organización toma de decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 ORGANIZACIÓN								
7	Conoce los valores institucionales que se encuentran en el PEI.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su institución	✓		✓		✓		
11	Los directivos lo motivan permanentemente.	✓		✓		✓		
12	Se encuentra motivado para realizar sus labores en la institución	✓		✓		✓		
Dimensión 3 DIRECCION								
13	La institución posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren	✓		✓		✓		
14	Considera que en la I.E. los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional	✓		✓		✓		
15	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	✓		✓		✓		
16	La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente	✓		✓		✓		
17	La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su desempeño laboral	✓		✓		✓		

18	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.							
	Dimensión 4 CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
20	Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.	✓		✓		✓		
21	Existen fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.	✓		✓		✓		
22	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	✓		✓		✓		
23	Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.	✓		✓		✓		
24	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	✓		✓		✓		
25	Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El n° de ítems es suficiente para el propósito de información.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Talledo Reyes Rodolfo Fernando DNI: 10217463
 Especialidad del validador: Metodología: Docente de Jurisdicción FPG-UCV

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto: 
 Dr. Rodolfo Talledo Reyes
 ASESOR METODOLÓGICO
 PROYECTO DE TESIS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión 1: FACTORES HIGIENICOS		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador: condiciones de trabajo		✓		✓		✓		
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de inter aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por sus colegas de la institución.	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con el superior								
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con los colegas								
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
Indicador: Estabilidad en el cargo								
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución	✓		✓		✓		
10	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
11	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
Indicador: Compromiso								
13	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
15	Asiste a sus labores y se ausenta solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Factores motivacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales								

16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
17	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
18	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización	✓		✓		✓		
19	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio	✓		✓		✓		
20	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓		
Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo				✓		✓		
21	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
22	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
23	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓		✓		✓		
24	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El n° de ítems recoge la información requerida.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Talledo Reyes Rodolfo DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodólogo - Docente de investigación. EPG-UCV

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


Dr. Rodolfo Talledo Reyes
ASESOR METODOLÓGICO
PROYECTOS DE TESIS

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE LA RED N° 01 UGEL 03

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se diseñan y planifican de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización	✓		✓		✓		
6	Su organización toma de decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conoce los valores institucionales que se encuentran en el PEI.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su institución	✓		✓		✓		
11	Los directivos lo motivan permanentemente.	✓		✓		✓		
12	Se encuentra motivado para realizar sus labores en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren	✓		✓		✓		
14	Considera que en la I.E. los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional	✓		✓		✓		
15	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	✓		✓		✓		
16	La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente	✓		✓		✓		
17	La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su desempeño laboral	✓		✓		✓		

18	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 4 CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Existen fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador: TEMARIO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2017

Fredy Belito Hilario

Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: FACTORES HIGIENICOS								
Indicador: condiciones de trabajo		✓		✓		✓		
1	Los directivos propician intercambio de experiencias laborales en grupos de inter aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los directivos reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con el superior		✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con los colegas		✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
Indicador: Estabilidad en el cargo		✓		✓		✓		
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
11	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
Indicador: Compromiso		✓		✓		✓		
13	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
15	Asiste a sus labores y se ausenta solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Factores motivacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales		✓		✓		✓		

16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓	✓	✓		
17	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓	✓	✓		
18	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización	✓	✓	✓		
19	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio	✓	✓	✓		
20	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓	✓	✓		
Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo		✓	✓	✓		
21	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓	✓	✓		
22	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓	✓	✓		
23	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓	✓	✓		
24	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2017

Fredy Belito Hilario

Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE LA RED N° 01 UGEL 03

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 PLANIFICACION							
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se diseñan y planifican de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización	✓		✓		✓		
6	Su organización toma de decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conoce los valores institucionales que se encuentran en el PEI.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su institución	✓		✓		✓		
11	Los directivos lo motivan permanentemente.	✓		✓		✓		
12	Se encuentra motivado para realizar sus labores en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren	✓		✓		✓		
14	Considera que en la I.E. los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional	✓		✓		✓		
15	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	✓		✓		✓		
16	La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente	✓		✓		✓		
17	La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su desempeño laboral	✓		✓		✓		

18	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4 CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
20	Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.	✓		✓		✓		
21	Existen fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.	✓		✓		✓		
22	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	✓		✓		✓		
23	Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.	✓		✓		✓		
24	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	✓		✓		✓		
25	Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

23 de JUNIO del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Mgr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: FACTORES HIGIENICOS								
Indicador: condiciones de trabajo		✓		✓		✓		
1	Los directivos propician intercambio de experiencias laborales en grupos de inter aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los directivos reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con el superior		✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con los colegas		✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
Indicador: Estabilidad en el cargo		✓		✓		✓		
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
11	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
Indicador: Compromiso		✓		✓		✓		
13	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
15	Asiste a sus labores y se ausenta solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Factores motivacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales		✓		✓		✓		

16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
17	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
18	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización	✓		✓		✓		
19	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio	✓		✓		✓		
20	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓		
Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo		✓		✓		✓		
21	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
22	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
23	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓		✓		✓		
24	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 1075-4317

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de JUNIO del 2017


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

Anexo E. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la gestión administrativa

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1
1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1
3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1
2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1

**Resumen de procesamiento de
casos**

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	0,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

Interpretación: La confiabilidad de gestión administrativa presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,947 puntos.

Confiabilidad de la variable productividad

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	1
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	4	1
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1
3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	25

Interpretación: La confiabilidad de la variable productividad tiene una puntuación de 0.935, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo F. Base de datos

V1 Gestión administrativa

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	V1
1	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	1	1	1	1	3	9	54
2	2	3	2	2	2	3	14	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	2	13	53
3	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	30
5	3	2	1	1	2	2	11	2	2	1	3	2	3	13	3	1	1	2	3	3	2	15	2	2	1	2	3	1	11	50
6	2	1	1	2	1	1	8	3	1	1	3	2	2	12	2	2	1	2	2	2	3	14	2	1	3	1	1	1	9	43
7	2	2	2	2	3	2	13	1	3	2	1	2	1	10	1	3	1	1	1	2	3	12	2	1	3	2	1	1	10	45
8	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
9	2	1	2	1	1	3	10	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	2	1	2	1	2	11	39
10	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
11	1	1	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	3	14	1	1	2	1	2	3	2	12	1	1	2	1	2	2	9	44
12	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
13	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
14	2	2	2	2	3	2	13	1	3	2	1	2	1	10	1	2	1	1	1	2	3	11	2	1	3	2	1	1	10	44
15	1	3	2	1	3	1	11	3	3	1	2	2	3	14	1	3	1	1	1	1	3	11	1	3	3	1	2	2	12	48
16	2	1	2	1	1	3	10	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	2	1	2	1	2	11	39
17	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	29
18	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	1	2	1	1	7	32

19	1	2	2	2	1	2	10	1	3	3	1	2	2	12	2	2	1	1	2	2	1	11	2	1	3	3	1	3	13	46
20	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	1	2	1	1	7	32
21	2	1	3	2	1	2	11	3	3	1	3	2	1	13	2	2	1	2	2	2	1	12	2	3	3	1	3	3	15	51
22	3	2	2	2	1	2	12	3	3	3	3	2	2	16	1	2	3	2	2	2	1	13	2	3	3	3	3	3	17	58
23	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	31
24	2	1	2	1	1	3	10	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	2	1	2	1	2	11	39
25	2	1	3	2	3	2	13	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	1	1	3	13	2	2	2	1	1	3	11	47
26	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
27	2	1	3	1	3	2	12	3	1	1	3	2	2	12	2	2	3	2	2	1	3	15	2	3	1	1	3	3	13	52
28	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
29	1	2	1	1	2	2	9	1	2	1	3	2	1	10	1	1	3	1	1	1	2	10	2	1	2	1	3	2	11	40
30	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	1	12	1	1	3	1	1	3	2	12	2	2	2	2	3	1	12	51
31	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
32	2	3	1	2	2	1	11	3	1	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	1	3	1	1	2	2	10	46
33	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
34	2	1	2	1	1	1	8	3	1	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	2	2	8	40
35	2	1	2	1	1	3	10	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	2	1	2	1	2	11	39
36	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
37	2	3	2	2	2	3	14	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	2	13	53
38	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
39	2	2	2	1	1	3	11	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	2	2	10	47
40	3	2	1	2	3	1	12	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	1	3	3	3	3	3	16	60

41	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
42	3	2	2	1	1	2	11	2	1	1	1	2	2	9	2	2	1	2	1	2	3	13	2	3	1	3	1	3	13	46
43	2	1	3	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	8	2	2	1	2	2	1	3	13	2	3	1	1	2	1	10	42
44	2	1	3	1	3	2	12	1	3	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	1	3	15	2	1	3	3	3	3	15	56
45	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	30
46	3	2	2	2	3	2	14	1	1	1	1	1	1	6	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	53
47	1	2	1	3	1	2	10	1	2	1	3	2	3	12	3	3	3	2	3	3	1	18	2	1	2	1	3	2	11	51
48	1	2	3	1	2	2	11	1	2	2	1	1	1	8	1	1	3	2	1	1	2	11	2	1	2	2	1	2	10	40
49	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
50	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
51	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
52	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
53	2	3	2	2	2	3	14	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	2	13	53
54	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
55	2	2	1	1	2	3	11	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	1	1	2	11	46
56	3	2	2	1	1	2	11	2	2	2	3	2	3	14	2	2	1	1	3	3	2	14	2	2	2	2	3	2	13	52
57	2	1	3	2	3	2	13	2	2	1	1	2	2	10	2	1	3	2	2	2	3	15	2	2	1	1	3	3	12	50
58	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	1	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	62
59	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
60	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
61	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	1	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	62
62	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	61
63	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
64	1	2	2	1	1	2	9	1	3	1	2	2	2	11	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	3	1	2	1	10	39
65	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	1	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	61
66	3	2	1	3	2	2	13	2	2	1	1	2	3	11	3	1	3	2	1	3	1	14	2	2	1	2	3	2	12	50
67	2	1	3	2	1	2	11	1	3	2	1	2	2	11	2	2	1	2	2	1	2	12	2	1	1	1	2	1	8	42

68	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
69	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
70	1	2	1	2	1	2	9	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	1	1	2	1	11	2	1	3	1	1	2	10	42
71	2	1	1	2	1	2	9	3	3	1	3	2	2	14	2	1	3	2	2	2	3	15	2	1	1	1	3	1	9	47
72	2	3	2	2	2	3	14	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	2	13	53
73	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
74	1	2	1	3	1	2	10	2	2	1	3	1	3	12	3	1	1	2	1	3	1	12	2	2	2	1	1	2	10	44
75	2	1	1	1	3	2	10	1	3	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	3	14	2	3	1	3	1	2	12	48
76	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	1	1	1	1	3	9	54
77	2	3	2	2	2	3	14	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	2	13	53
78	2	1	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	62
79	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	30
80	3	2	1	1	2	2	11	2	2	1	3	2	3	13	3	1	1	2	3	3	2	15	2	2	1	2	3	1	11	50

Base de datos de la V2 Productividad en el docente

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D2	V2
1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	2	3	3	1	1	1	1	1	2	15	55
2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	58
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24	63
4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	31
5	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	36	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	61
6	3	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3	31	1	3	1	1	2	2	1	1	2	14	45
7	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	26	1	2	2	1	2	1	2	2	2	15	41
8	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	2	3	3	3	2	3	23	57
9	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	26	2	1	3	1	2	1	1	2	1	14	40
10	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
11	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	32	1	2	1	1	3	1	3	1	2	15	47
12	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	64
13	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
14	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	2	1	2	2	2	15	39
15	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	26	1	3	1	3	1	1	2	2	2	16	42
16	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	26	2	1	3	1	2	1	1	2	1	14	40
17	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	33
18	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	3	27	1	1	1	2	2	1	1	1	2	12	39
19	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	28	2	1	2	2	1	2	1	1	2	14	42

20	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	25	2	1	2	2	1	1	1	1	2	13	38
21	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	26	1	2	2	1	2	1	1	2	2	14	40
22	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	29	1	1	1	2	1	1	2	1	2	12	41
24	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	26	2	1	3	1	2	1	1	2	1	14	40
25	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	28	2	2	2	1	1	3	3	3	2	19	47
26	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
27	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	61
28	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	26	1	1	1	2	1	2	2	1	2	13	39
29	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18	2	1	1	1	1	1	1	2	1	11	29
30	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	68
31	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	39	1	1	3	3	3	3	3	3	2	22	61
32	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	58
33	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	64
34	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	1	1	1	1	1	1	1	13	55
35	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	26	2	1	3	1	2	1	1	2	1	14	40
36	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
37	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
38	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	57
39	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	36	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	61
40	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	37	2	2	1	1	2	1	1	3	2	15	52
41	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	41	2	1	1	2	1	1	3	1	2	14	55

42	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	1	2	28	2	2	1	3	1	1	1	1	2	14	42
43	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	32	3	1	1	2	2	1	1	1	2	14	46
44	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
45	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	28	2	1	2	1	2	1	2	1	1	13	41
46	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	26	3	1	1	1	1	1	1	2	2	13	39
47	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	66
48	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	29
49	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	64
50	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
51	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
52	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	36	2	1	1	3	3	3	3	3	2	21	57
53	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	58
54	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	36	2	3	2	2	1	1	3	3	2	19	55
55	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	32	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12	44
56	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	34	2	2	2	1	1	3	3	3	2	19	53
57	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	58
58	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	36	2	1	1	2	2	1	1	3	2	15	51
59	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	40	1	1	3	1	1	3	1	3	2	16	56
60	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	68
61	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	1	2	2	2	1	1	1	2	14	53
62	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	25	2	1	2	2	3	3	3	3	2	21	46
63	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	1	1	3	1	3	1	2	17	56
64	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	25	3	1	3	1	1	3	2	2	2	18	43
65	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	2	3	2	2	3	1	3	3	2	21	61
66	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	26	1	2	3	3	3	1	3	3	2	21	47
67	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	1	2	26	1	3	1	3	1	3	1	1	2	16	42
68	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	39	2	3	3	3	1	1	1	1	2	17	56

[illegible]

Anexo G. Artículo científico



Gestión administrativa y la productividad de los docentes de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017

Br. Katherine Huiza Alvarez

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada: Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017, cuyo objetivo general de investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, el tipo fue básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 100 docentes de tres instituciones educativas de la RED 1 y el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 80 docentes de tres instituciones educativas públicas de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión administrativa y la productividad en el docente; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,740$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 1 Ugel 03, Lima cercado - 2017.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad, docente

Abstract

The following is a summary of the research entitled: Administrative Management and Teaching Productivity of the Network Institutions 1 - UGEL 03 Lima Cercado - 2017, whose general objective of research was to determine the relationship between administrative management and teacher productivity The institutions of the network 1 - UGEL 03 Lima Cercado – 2017. The research was quantitative approach of hypothetical deductive method, the type was basic, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 100 teachers from the three educational institutions of Network 1, sampling was stratified probabilistic, and the sample was 80 teachers from the three public educational institutions of the Network 1 - UGEL 03 Lima Cercado. To collect the data, the instruments of the variable Administrative management and teacher productivity were used; The reliability of Cronbach Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23). The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.740$, interpreted as a high relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the hypothesis is rejected Null therefore the results indicate that there is a significant relationship between the administrative management variable and teacher productivity of the educational institutions of the network 01 Ugel 03, Lima fenced - 2017

Keywords: Administrative management, productivity, teacher

Introducción

Osorio (2014) en su investigación titulada El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango, tuvo como objetivo determinar cómo manejan el Proceso Administrativo; y los efectos que presentan en los establecimientos educativos privados en Quetzaltenango. El tipo de investigación fue descriptivo, con una muestra de 60 sujetos. Se concluyó: los establecimientos educativos privados utilizan incorrectamente el Proceso Administrativo; presentando efectos negativos como: poco ingreso de alumnos cada año, una deserción preocupante y no hay utilidades que cubran los gastos que realizan. Además algunos colegios llevan 5 años en el mercado educativo, donde no presenta aumento satisfactorio de alumnos; y no pueda aumentar el

suelo al personal cada año. En Planeación no es efectuada, solamente hacen planificación; no tienen objetivos como empresa, no tienen una misión ni visión clara como organización, también no planean apropiadamente las actividades de quien lo debe hacer y cómo debe hacerlo. En Organización y dirección, no pueden cumplir con su cometido debido a la falta de una planeación administrativa, que contenga un objetivo, la misión, visión, funciones a delegar, a quien delegar la autoridad responsabilidad y cómo distribuir los recursos disponibles. Se desconocen la existencia de un organigrama del establecimiento, es decir, que el personal no conoce cómo está distribuida la jerarquía y la autoridad dentro del establecimiento. El Control también se ve afectada debido a la falta de control de ingresos, padres de familia adeudan hasta 4 meses de pagos; y los egresos también no son controlados que realizan mensualmente. Igualmente las actividades de la institución no se controlan. Como parte de la Dirección la integración no cumplen con los pasos establecidos, haciendo que se desconozca realmente las habilidades y conocimientos de los candidatos posibles que ocuparán el puesto. Los propietarios y/o el director muestran una falta de conocimientos administrativos amplios, debido que el área administrativa no es incluida en el plan que efectúan; y hace que el Proceso Administrativo no se aplique apropiadamente.

Bases teóricas de la gestión administrativa

Definición de la gestión administrativa

La gestión administrativa para Campos y Loza (2011) es "la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles (...) es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos" (p. 14).

Dimensiones de la gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (2012) establecen cuatro dimensiones de la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control.

Dimensión 1: Planificación

Stoner et al. (2012) afirma que "planificar implica que los administradores piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas" (p. 11).

Dimensión 2: Organización

Stoner et al. (2012) determina que la organización es un patrón de relaciones, relaciones simultáneas, entrelazadas, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes. Estas metas son producto de los procesos para tomar decisiones (planificar). Las metas que los administradores desarrollan en razón de la planificación suelen ser ambiciosas, de largo alcance y sin final fijo.

Dimensión 3: Dirección

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2012), la dirección es el esfuerzo administrativo para que la gente se concentre en las metas de organización. Los gerentes deben tener voluntad para alentar y apoyar a las personas que llevan los planes estratégicos a la práctica y que trabajen dentro de las estructuras de la organización.

Dimensión 4: Control

Para Stoner et al. (2012) el control es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas, es decir, el control debe ser el garante de que las actividades institucionales vayan en correspondencia con los objetivos, estrategias y actividades realizadas por la organización.

Definición de la productividad

Según Fuentes (2012) definió:

La productividad es una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano. (p.9).

Dimensiones de la productividad

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citados en Fuentes (2012) propusieron dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.

Dimensión 1: Factores higiénicos

Herzberg et al (1959) citados en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), encontraron que sólo hay insatisfactores, es decir, no existen motivadores, o si los hay en alta cantidad y calidad en un ambiente de trabajo, no generan insatisfacción. Su

existencia no motiva en el sentido de dar satisfacción; sin embargo, si no existieran ocasionarían insatisfacción. En este grupo de necesidades están la política y estilo de dirección de la compañía, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario, el estatus, la seguridad en el empleo y la vida personal.

Dimensión 2: Factores motivacionales

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales.

En este grupo se encuentran ciertos satisfactores, y por tanto motivadores, todos relacionados con el contenido del trabajo. Incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo desafiante, el avance y el crecimiento en el trabajo; su existencia rendirá sentimientos de satisfacción o no satisfacción.

Metodología

La investigación fue de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, el tipo fue básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 100 docentes de las tres instituciones educativas de la RED 1 y el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 80 docentes de las tres instituciones educativas públicas de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión administrativa y la productividad en el docente; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que los encuestados percibieron que, el 20% manifestaron un nivel desfavorable, el 45% nivel regular y el 35% un nivel favorable de gestión administrativa y el 25% observaron un nivel bajo, el 45% nivel regular y el 30% un nivel excelente de productividad.

En la prueba de hipótesis general se encontró que se obtuvo un Rho de Spearman = 0.740 lo que se interpreta como alta relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, en la primera hipótesis

específica se obtuvo un Rho de Spearman = 0.587 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.007$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y en la segunda hipótesis específica se obtuvo un Rho de Spearman = 0.695 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, en la tercera hipótesis específica se obtuvo un Rho de Spearman = 0.675 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y en la cuarta hipótesis específica se obtuvo un Rho de Spearman = 0.616 lo que se interpreta como moderada relación positiva y con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que La gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 ugel 03, lima cercado - 2017; coincidiendo con la investigación de Zapana (2015) concluyó que existe asociación directa entre la gestión administrativas y el desempeño docente con una significancia menor a 0.05. La calidad de la gestión administrativa se relaciona significativamente con el dominio científico y tecnológico de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Pusi en la provincia de Huancané. Existe una relación directa entre la calidad de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales, formación de valores de los docentes en las Instituciones Educativas. Las diferentes formas que presentan la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa mejora favorablemente la calidad en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas secundarias de Pusi. Los recursos y financiamiento de la gestión administrativa no tienen un control adecuado lo que incide negativamente en la calidad del desempeño de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pusi en Huancané.

Por otro lado, coincide con Vásquez (2012) concluyó que no existe motivación durante el tiempo de trabajo, por cuanto los directivos no aplican modelos de gestión organizacional, que influya de manera directa y saludable el rendimiento de los docentes, administrativos y personal de servicio, una vez

definido el nivel de calidad de la Gestión bajo todos sus aspectos, tendremos el dato real de la situación actual de la investigación y a partir de esto poder tomar conciencia de cuanto nos acercamos al nivel de productividad que estamos buscando.

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 Ugel 03, lima cercado - 2017 ; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,740.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 Ugel 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, la organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 Ugel 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,695.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, la dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 Ugel 03, lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,675.

Quinta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, el control de la gestión administrativa La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente en la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 Ugel 03,

lima cercado - 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,616.

Referencias

- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de /barra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Jacobs, R. (2013). *Administración de operaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana, 2013.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14ª edición. México: McGraw-Hill.
- Osorio, I. (2014). *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Vásquez, M. (2012). *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la zona sur de Manabí*. (Tesis doctoral). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Zapana, C. (2015). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013*. (Tesis de maestría). Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.